

Universidad Miguel Hernández

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Trabajo Fin de Grado

**Solución Extra Judicial de Conflictos Laborales**

Curso académico 2021/2022

Alumna

GARCÍA ESCOBAR ANGI LESLY

Tutora

AYUSO GONZÁLEZ MARIA PILAR



## ***SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES***

### ***RESUMEN***

La palabra conflicto en cualquier ámbito o contexto tiene una connotación negativa, pero la experiencia dice que cada vez que hay un conflicto, existe una oportunidad para mejorar y cambiar las expectativas de una situación. En este trabajo se hablará de los medios extrajudiciales de solución de conflictos laborales individuales y colectivos, y los mecanismos utilizados para llegar a un acuerdo de una forma eficaz, debido a la necesidad actual de desarrollar nuevos instrumentos para dar solución a los posibles conflictos de los nuevos modelos de relaciones laborales donde son los agentes sociales los que intervienen para dar soluciones a las diferentes situaciones que se presenten, sin que necesariamente deban ser solucionados por vía judicial. Las diferentes Comunidades Autónomas han ido firmando acuerdos entre los agentes sociales más representativos de la parte empresarial y de la parte trabajadora. Estos acuerdos se firman en base a la normativa estatal como El Estatuto de los Trabajadores, La Constitución, La Ley Reguladora de Jurisdicción Social y el Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC VI). Las Comunidades Autónomas desarrollan sus acuerdos por medio de organismos o fundaciones, financiadas principalmente por el Gobierno, con personalidad jurídica propia y un ámbito de aplicación autonómica. Actualmente, la solución extrajudicial de conflictos laborales colectivos e individuales es una gran herramienta para llegar a un acuerdo justo para las partes sin tener que acudir a la vía judicial, la cual es lenta, costosa y, en ocasiones, no da la solución más acertada ya que se rige estrictamente por la ley y las normas. Con el sistema extrajudicial se intenta llegar a la mejor solución y es una realidad que cada vez se acude más a él para dar solución al conflicto, aunque no se puede negar que aún queda mucho por desarrollar en esta materia.

### **PALABRAS CLAVE:**

Mediación, Conciliación, Arbitraje, Conflicto, Laboral, Extrajudicial, Acuerdo, Solución, Autónomo.

## ÍNDICE

<b>I.- INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. - LOS MEDIOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b> .....	2
1.1 - La negociación .....	5
1.2 - La conciliación .....	6
1.3 - La mediación .....	7
1.4 - El arbitraje.....	8
<b>III.- HISTORIA DE MÉTODOS DE CONCILIACIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES</b> .....	10
2.1.- Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación. ....	10
2.2 - Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC). ...	12
<b>IV.- LOS CONVENIOS COLECTIVOS</b> .....	13
<b>V.- SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE</b> .....	14
<b>VI.- MECANISMOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.</b> .....	15
6.1 - Andalucía: SERCLA, sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía. ....	16
6.2 - Aragón: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. ....	20
6.3 - Asturias: Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos. ....	22
6.4 - Baleares: Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears .....	24
6.5 - Comunidad Valenciana: Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana. ....	27
6.6 - Canarias: Tribunal Laboral Canario. ....	28
6.7 - Cantabria: Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria. ....	29
6.8 -Castilla La Mancha: Jurado Arbitral de Castilla La Mancha. ....	31
6.9 - Castilla y León: Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León. .....	33
6.10 - Cataluña: Tribunal Laboral de Catalunya. ....	36
6.11 - Extremadura: Servicio de mediación y arbitraje de la fundación de relaciones laborales de Extremadura. ....	38
6.12 - Galicia: Consejo Gallego de Relaciones Laborales. ....	40
6.13 - La Rioja: Tribunal Laboral de La Rioja. ....	41

6.14 - Madrid: Instituto Laboral de La Comunidad de Madrid .....	43
6.15 - Murcia: Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia.....	44
6.16 - Navarra: Tribunal Laboral de Navarra.....	45
6.17 - País Vasco: RECO: Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi. ....	47
<b>VII.- CONCLUSIONES.</b> .....	49
<b>VIII.- FUENTES CONSULTADAS.</b> .....	50
Bibliografía. ....	50
URL. ....	50
<b>IX.- ANEXOS.</b> .....	51



## ***I. INTRODUCCIÓN***

La relación entre empresario y trabajador ha sido históricamente una relación llena de conflictos y de pensamientos contrapuestos que, a través del paso del tiempo, se ha ido suavizando con la promesa de que muy pronto se obtenga un equilibrio en el que se pueda convivir laboralmente con garantías y beneficios para todos, aunque parezca una utopía. Actualmente nos encontramos en un entorno inestable y cambiante, entre la pandemia del covid-19 y la guerra ente Rusia y Ucrania se ha desencadenado una situación económica cada vez más tensa y que lleva a una incertidumbre constante en el ámbito laboral, lo que dificulta aún más la relación entre empresario y empleado, que en algunos casos termina con un proceso judicial largo, costoso y, en la mayoría de las veces, no tiene el resultado más equilibrado, pues una de las dos partes tiene que perder.

En este trabajo se expondrán las formas extrajudiciales para solucionar un conflicto laboral, como son la conciliación, la mediación y el arbitraje. Se hace referencia a los acuerdos firmados por los diferentes organismos de las comunidades Autónomas para desarrollar un sistema de solución de conflictos extrajudicialmente, apoyados en la normativa vigente como la Constitución, el Estatuto de los Trabajadores o la Ley Reguladora de Jurisdicción Social. Se hace una breve definición de lo que es cada proceso, de la normativa en la que se apoya y cómo ha evolucionado históricamente. El objetivo que se pretende con la elaboración del presente trabajo es saber el porcentaje de los expedientes tramitados, de los que han terminado con acuerdo en cada Comunidad Autónoma y hacer una valoración global de la aceptación que tiene la solución extrajudicial de conflictos laborales frente a la vía judicial, concluyendo actualmente es la vía más usada para dar solución al conflicto.

También se recopilan datos genéricos de cada Comunidad Autónoma, del organismo que desarrolla sus acuerdos y de los expedientes tramitados individuales o colectivos según sea el caso. Ya que no todos los entes tramitan conflictos individuales, se recoge de forma estadística la información para hacer una valoración de los expedientes que terminan con un acuerdo. La información se ha obtenido de la consulta en diferentes referencias bibliográficas, Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social 36/11 (LRJS), los Acuerdos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y medios temáticos de información. Los datos expuestos y facilitados por los diferentes organismos autónomos de solución extrajudicial de conflictos laborales, en algunos casos han sido limitados, ya que los organismos no tienen la información actualizada al año 2021 y en otros la información es muy escasa o poco transparente, y esto dificulta hacer una comparativa exacta de todas las Comunidades Autonómicas. Aun así, se puede decir que, de las Comunidades Autónomas las que facilitan una información más transparente, completa, bien estructurada y clara, son Andalucía (por medio del SERCLA) y las Islas Baleares (a través del TAMIB). Por el contrario, las Comunidades Autónomas que no transmiten ninguna información o esta es incompleta, desactualizada y/o poco clara, son Canarias y Murcia. Por otra parte, se puede afirmar que las Comunidades Autónomas que

tienen un porcentaje más alto de acuerdos son Castilla la Mancha (con un 51,15%) y Navarra (con un 51%).

Por otra parte, se concluye que, aunque existen diferencias en cuanto a su denominación, concepción y gestión, todas tienen como objetivo las mismas expectativas de tener un sistema de gestión de conflictos eficaz que reduzca costos y tiempo en la resolución del conflicto, como una conseguir un ambiente de negociación y comunicación positivo entre los agentes sociales que desarrollan las relaciones laborales.

## **II. LOS MEDIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

La vida en sociedad está estrechamente ligada a las disparidades que se presentan en su desarrollo cotidiano ya que cada persona tiene sus necesidades y una forma diferente de ver cada situación, en los primeros tiempos la solución de un conflicto estaba regida por la autotutela o la autodefensa, donde el vencedor era el más fuerte, fuera física, social o económicamente. La autotutela está prohibida desde el derecho romano, pero aun así se encuentra permitida actualmente en situaciones extraordinarias e inusuales y con una justificación, como sería la defensa de la propiedad en el ámbito civil y la legítima defensa en el ámbito penal<sup>1</sup>.

Con la necesidad de obtener la paz y el bienestar social, emergen sistemas de composición normativa que contienen los medios para conseguir satisfacer el propósito de las partes y garantizar la armonía social, estos medios de composición se establecen según quien va actuar para llevar a cabo la resolución del conflicto, siendo los medios autocompositivos los que son las mismas partes implicadas en el conflicto las que lo resuelven, y los medios heterocompositivos en los que interviene un tercero para su resolución. El estado, como garante de la armonía social y la equidad en los conflictos laborales donde se incrementan las desigualdades económicas y jurídicas entre trabajadores y empresarios, tuvo que intervenir estableciendo un mínimo de equilibrio entre las partes comprometidas en el conflicto, con la creación de medios para solucionar las divergencias entre dos o más partes, como son los órganos jurisdiccionales que garantizan la tutela judicial efectiva<sup>2</sup>, dispuesta en la CE en su artículo 24.1. En el ámbito laboral la complejidad de las relaciones entre trabajadores y empresarios, la ley dota a los órganos judiciales con mecanismos e instrumentos que agilicen los procesos de desacuerdo y controversias equilibrando la protección y tutela de cada uno de los interesados en el conflicto, unificando y evitando la dispersión normativa recopilando, clarificándolas por normas como la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social 36/11 (LRJS), el Estatuto de los Trabajadores (ET), acuerdos interprofesionales, entre otras.

---

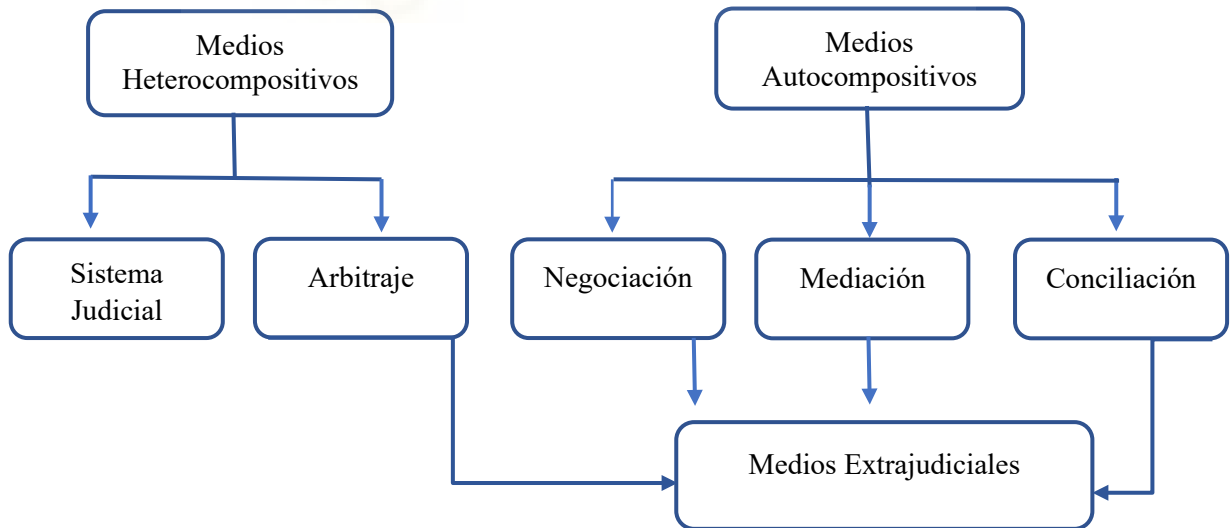
<sup>1</sup> El art. 20. Del Código Penal, que exime de responsabilidad criminal a quien obre en defensa personal o de derechos propios o ajenos, todo esto cumpliendo los requisitos legalmente establecidos.

<sup>2</sup> Rodríguez Fernández, M L., Negociación colectiva y solución de conflictos laborales, 1ª ed. Bomarzo, 2004, pág.,11-12.

El poder judicial es un sistema rezagado que no resuelve los casos con la agilidad y asertividad que las partes esperan, en este contexto existen otros mecanismos que se desarrollan sin implicar el ejercicio de los órganos jurisdiccionales y que están reconocidos por el ordenamiento jurídico como son los medios extrajudiciales de solución de conflictos, que han incrementado su papel en los últimos tiempos no como meros instrumentos alternativos al proceso, sino como medios de actuación colectiva y modo de consumir el principio de autonomía colectiva. En el artículo 63 y siguientes de la LRJS se establece la obligatoriedad el intento de una conciliación o mediación ante un servicio administrativo como requisito previo al proceso. En el estatuto de los trabajadores se establece un procedimiento extrajudicial de conflictos para el arbitraje en materia electoral y para resolver problemas de inaplicación de condiciones establecidas en los convenios colectivos. También se pueden crear procedimientos extrajudiciales para la solución de conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación de convenios colectivos.

Retomando la definición y la diferencia entre autocomposición y heterocomposición, explicados anteriormente, se encajan como medios autocompositivos, la negociación, la mediación y la conciliación, ya que por medio de estos son las propias partes del conflicto las que llegan a una solución. Por otro lado, se encuadra el arbitraje y el proceso judicial en los medios heterocompositivos, en los cuales es un tercero quien resuelve el conflicto<sup>3</sup>.

En el siguiente grafico se expresan con mejor claridad los medios de solución de conflictos:



Fuente: MARQUÉS CEBOLA, C. La mediación, pág. 31 (2013)

<sup>3</sup> Marques Cebola, C., La Mediación, Marcial Pons, 2013, págs. 29-31.

El modelo extrajudicial de resolución de conflictos tiene modos diferentes de funcionamiento con respecto al modelo judicial. En el modelo judicial el cual es un sistema público desarrollado por el Estado con mandato constitucional adscrito al Poder Judicial que se presenta como propuesta a todos los ciudadanos<sup>4</sup> instaurado en una organización estructural estable apoyada en los juzgados y los tribunales de justicia, siendo los jueces los únicos con potestad para juzgar, estando excluida la creación de juzgados y tribunales privados. Por otra parte, el modelo extrajudicial es privado ya que son las partes envueltas en el conflicto las que pueden organizar por sí mismos los tribunales arbitrales o nombrar un mediador. Además, las instituciones que llevan a cabo la resolución de los litigios a través de los medios extrajudiciales son generalmente personas jurídicas privadas y si interviene el estado es accesoriamente. De modo que cuando se dice que el sistema extrajudicial de solución de conflictos es privado se hace referencia a su carácter constitutivo ya que se asienta en la autonomía privada de los particulares, los cuales concretizan la voluntariedad y en la necesidad de aprobación de las partes para que el conflicto se resuelva.

En el contexto europeo, el derecho comunitario se interesa intensamente en las modalidades alternativas a la vía judicial de solución de conflictos, muestra de ello es la publicación por la comisión europea del Libro Verde relativo a las modalidades alternativas de solución conflictos en el ámbito civil y mercantil (COM 2002, 196 final) y las conclusiones del Consejo de la Unión Europea sobre un mecanismo a escala europea para ayudar a resolver los conflictos entre empresarios y trabajadores que trasciendan el nivel nacional (C 354, DOCE 13-12-2001), abona la idea de un desarrollo sostenido de estos mecanismos de integración social del conflicto<sup>5</sup>, en los que podemos encajar la negociación, mediación, conciliación y el arbitraje. El ordenamiento jurídico reconoce todos los medios de solución extrajudicial y establece en la mayor parte de los litigios que debe de haber un acto previo obligatorio la conciliación o en su caso a la mediación.

En la actualidad existe un entorno vulnerable y con constantes cambios, con la pandemia del Covid-19 y la guerra actual entre Rusia y Ucrania se ha generado una gran crisis económica la cual ha llevado a desarrollar planes de contingencia, guías de actuación y medidas reguladoras en la Prevención de Riesgos Laborales, la recuperación económica y de empleo, como son: el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID19, estableció la flexibilización y facilitación de los mecanismos de ajuste temporal de la actividad. Después, el Real Decreto-Ley 18/2020, de 12 de mayo, en defensa del empleo, el Real Decreto-Ley 24/2020, de 26 de junio, de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, y el Real Decreto-Ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, se corrigieron algunas de las medidas inicialmente adoptadas, a la vez que establecieron nuevos mecanismos para hacer frente a la evolución de pandemia y facilitar la vuelta a la actividad. Al inicio del 2021, el Real Decreto-Ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo y el Real Decreto-Ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo, se ordenaron una serie de prórrogas y

---

<sup>4</sup> Ramos Méndez, F., El sistema procesal español, 7ª. Ed., Atelier, Barcelona, 2005, pág. 59.

<sup>5</sup> Mercader Uguina, J R, Relaciones Laborales y solución extrajudicial de controversias <http://afduam.es>



medidas complementarias asociadas a los ERTE relacionados con el COVID-19. Por último, en el 31 de diciembre 2021 entró en vigor la nueva reforma laboral para el 2022, con el Real Decreto Ley 32/2021 del 28 de diciembre, referente a medidas urgente para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo pero que no deja de generar tensiones y gran incertidumbre en las relaciones laborales actuales, teniendo nuevas formas y motivos de generación de conflictos y la necesidad de una solución rápida y efectiva a dichos conflictos lo que hace aún más latente la necesidad de desarrollar medidas extrajudiciales para la solución de las controversias originadas en el ámbito laboral. Los medios extrajudiciales se distinguen también por su flexibilidad e informalidad, como por ejemplo en la ley de arbitraje estipula en su artículo 25.1 que “*las partes podrán convenir libremente el procedimiento al que se hayan de ajustar los árbitros en sus actuaciones*”.

En el cuadro detallado a continuación se esquematizan las diferencias entre los dos modelos.

**Cuadro 1.2 Características diferenciales entre el sistema judicial y los medios extrajudiciales.**

<i>Sistema Judicial</i>	<i>Medios Extrajudiciales</i>
➤ Sistema Público	➤ Sistema tendencialmente privado
➤ Modelo impositivo, obligatorio o unilateral	➤ Modelo voluntario o bilateral
➤ Inflexibilidad de procedimientos	➤ Flexibilidad de procedimientos
➤ Incapacidad de adaptación al caso	➤ Capacidad de adaptación al caso
➤ Menor grado de confidencialidad	➤ Mayor grado de confidencialidad
➤ Control endógeno del resultado	➤ Control exógeno del resultado

Fuente: MARQUÉS CEBOLA, C. *La mediación*, pág. 54

Los sistemas de solución de conflictos extrajudiciales están creados por la negociación colectiva, los sindicatos y las asociaciones de empresarios, estos actores sociales gestionan la solución de los conflictos que se generan a nivel laboral, pues están más familiarizados con ellos y ofrecen una solución más rápida y eficaz, además de aligerar la carga de trabajo que tiene el sistema judicial.

## **2.1.- LA NEGOCIACIÓN**

Con la negociación se tiene como objetivo llegar a un acuerdo que sea beneficioso para las partes que intervienen en el proceso, está basada en la comunicación ya que surge cuando las partes interesadas tienen posiciones diferentes y necesitan llegar a un acuerdo. En el ámbito laboral la negociación colectiva es el instrumento legal con el que se garantiza la participación de los trabajadores y empresarios para adaptar sus relaciones

laborales fijar las condiciones laborales, la productividad, acuerdos y obtener la paz laboral. La negociación colectiva está garantizada constitucionalmente en el artículo 37.1 “*La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios*”. La negociación colectiva ha creado una generalización de sistemas de autotutela de solución de conflictos que sin ninguna duda ha sido el cambio más importante producido a finales del siglo XX<sup>6</sup>. La negociación colectiva constituye la base de las buenas relaciones laborales, la reforma laboral del 2021, se ha centrado en tres aspectos primordiales: régimen de los expedientes de regulación temporal de empleo, modalidades de contratación laboral y marco normativo de la negociación colectiva, en este último se establece un nuevo modo de relacionar los contenidos de los convenios colectivos con lo que establece la norma estatal reforzando el papel que juegan los convenios colectivos en el sistema institucional de las relaciones de trabajo en su totalidad.

Actualmente existe un bloqueo en la negociación en materia salarial para el periodo 2022-2024 entre los sindicatos CCOO y UGT y las patronales CEOE y CEPYME en el marco del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva como consecuencia de diversos factores como la pandemia y las sanciones impuestas a Rusia debido a la guerra contra Ucrania, que han repercutido en el bajo crecimiento económico, el aumento de los costes de producción, la baja actividad económica, los máximos de inflación y la reducción del crecimiento de PIB<sup>7</sup>.

## **2.2.- LA CONCILIACIÓN**

La conciliación es el intento de acuerdo entre los intereses de los trabajadores y las empresas que se encuentran en conflicto con la participación de un tercero designado por el Estado, o ante un órgano constituido según sus reglamentos y que nunca impone una solución a las partes, sino que actúa como mero conciliador. Como cualquier vía extrajudicial de solución de conflictos laborales, la conciliación está encaminada a obtener un acuerdo libre y pactado de los interesados y a evitar, por tanto, las demandas ante los Juzgados de lo Social. La diferencia con respecto al resto de vías de solución extrajudicial de conflictos reside en que el conciliador tan sólo ha de tratar de acercar las posturas entre las partes, creando un clima propicio al acuerdo. Cuando la conciliación se intenta antes de que inicie el proceso judicial será una conciliación previa, si se realiza una vez iniciado el proceso será intraprocesal y es planteada por el juez que debe resolver el proceso. La conciliación puede ser obligatoria y voluntaria dependiendo de que se exija o no el intento de celebración del acto de conciliación<sup>8</sup>. Generalmente la conciliación es una transacción mediante concesiones mutuas, donde se deben tener en cuenta que en ámbito laboral rige la cláusula de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, prevista en el artículo 3.5 del ET. “*Los trabajadores no podrán disponer válidamente,*

---

<sup>6</sup> Rodríguez Fernández, M.<sup>a</sup> LUZ. Negociación colectiva y solución de conflictos laborales, 1<sup>a</sup> Ed, Bomarzo, España 2004, pág. 17.

<sup>7</sup> www.jda.es 18 mayo,2022 actualidad laboral, empresas, laboral, RR.HH.

<sup>8</sup> Romero Pradas M.<sup>a</sup> Isabel, La conciliación en el proceso laboral, Tirant monografías, Valencia 2000, pág.44.

*antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”*

La conciliación previa se configura como un requisito para la tramitación del proceso. El legislador entonces puede decidir que la iniciación de un proceso venga precedida por el intento de conciliación, de no ser fructífero este intento y no se haya podido evitar el proceso, quedara entonces cumplido el requisito inicial para la presentación de la demanda. Queda entonces la exigencia de presentar una papeleta de conciliación ante el órgano competente en cada Comunidad Autónoma, antes de iniciar el proceso de demanda, de lo contrario la demanda quedaría archivada. Al presentar la papeleta de conciliación queda suspendido el plazo de 20 días que se tiene para la presentación de la demanda desde su notificación en el juzgado de lo social, y hasta que no se celebre el acto de conciliación. Si no se llega a un acuerdo o la parte demanda no se presenta se declara sin avenencia, y se puede iniciar el proceso, si se llegara a un acuerdo en el acto de conciliación se daría el acto de conciliación terminado con avenencia.

### **2.3.- LA MEDIACIÓN**

La mediación es la intervención de un tercero con competencia, preparación, formación e imparcialidad en una disputa o conflicto con el propósito de ayudar a las partes a resolver sus diferencias proveyéndoles de un ambiente seguro sin recurrir a la vía judicial. La efectividad de la mediación está en que las personas que asuman dicha función estén formadas en las estrategias y tácticas disponibles para esta labor, no puede ser asumida por una persona próxima que inspire confianza y aceptación. Como han indicado Carnevale y Pruitt (1992), “el éxito de la mediación depende: Del grado en que las partes acepten al mediador/a, de la confianza, imparcialidad y honestidad transmitida por la persona que ejerza dicho rol, y de los conocimientos de las técnicas y estrategias de negociación y mediación de la persona que asuma dicho rol, que requieren, generalmente, de una formación y entrenamiento previo en la gestión de disputas”. Con respecto a la imparcialidad, significa que no se debe favorecer a una de las partes sobre la otra, ni perseguir el interés propio en el resultado del acuerdo, la persona o personas deben transmitir y ejercer imparcialidad en todo el proceso de manera que sus actuaciones no perjudiquen o favorezcan a ninguna de las partes implicadas en el conflicto.

El proceso de la mediación es una negociación asistida en todo momento por un tercero que fomenta un posible acuerdo entre las partes, esta dirección puede ser desempeñada por una persona o por un equipo de mediación colegiada. El objetivo de la mediación es ayudar a las partes a crear soluciones factibles identificando los intereses propios y los de la otra parte teniendo una visión más real y objetiva de la situación, transformar sus relaciones mejorando el entendimiento y la calidad de las relaciones entre las partes y ampliar las opciones con relación a los procedimientos judiciales formales ya que a diferencia de otras formas de intervención de terceros, las partes tienen en todo momento el control de los resultados y pueden aceptar o rechazar las propuestas en cualquier momento, los mediadores controlan el proceso pero no el contenido de la solución, son

responsables de que se llegue a un acuerdo de calidad pero no que las partes lleguen a él<sup>9</sup>. Por ejemplo, en el caso de huelga, antes de la comunicación de esta, será necesario haberse instado la solicitud escrita de mediación por parte de quien la convoque ante el SIMA-FSP, o al organismo autónómico encargado de asistir la mediación, formulándola por escrito, incorporando los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para su inicio. De este escrito se enviará una copia a la parte empresarial. Entre la solicitud de la mediación y la comparecencia a esta no podrán transcurrir más de 72 horas, excepto que las partes de común acuerdo hagan una prórroga de este plazo. El SIMA-FSP deberá atender la solicitud en un plazo de 24 horas. El escrito de comunicación de convocatoria de huelga deberá especificar que se ha solicitado la mediación<sup>10</sup>. Los mediadores podrán formular propuestas para solucionar el conflicto.

## **2.4.- EL ARBITRAJE**

El arbitraje laboral es un método para la solución de conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, evitando de esta forma tener que acudir a los tribunales para resolverlo. El procedimiento de arbitraje es posible siempre que lo soliciten las partes en conflicto, debiendo ser asumido por las mismas, y promovido mediante petición escrita y través de la designación de árbitro o árbitros, recayendo en expertos imparciales. Esta fórmula de solución de conflictos laborales tiene su amparo legal en el Título III del texto refundido de la Ley del ET artículo 83.3, y en el artículo 156 de la LRJS.

En el arbitraje se la atribuyen competencias a un tercero independiente que resolverá el conflicto entre empresarios y trabajadores evitando de esta forma, tener que acudir a los tribunales para su solución. mediante este procedimiento son las partes las que deciden de manera voluntaria encomendar a un tercero imparcial y aceptar la solución que éste aplique al conflicto, esta solución es denominada como “Laudo Arbitral”. El arbitraje se puede desarrollar en dos modalidades donde la diferencia radica en la resolución, esta puede ser un arbitraje de derecho cuya solución ha sido adoptada basándose en criterios jurídicos y legales, es decir el árbitro al dictar el correspondiente laudo lo argumenta y motiva jurídicamente. Y, por otro lado, está el arbitraje de equidad que basa la resolución del conflicto en un laudo motivado por el sentido de lo justo, por el leal saber y entender del árbitro, siempre sin contravenir lo dispuesto en el ordenamiento jurídico. Las partes podrán en función de la autonomía de la voluntad decidir cuál de esas modalidades será la que regirá en el conflicto, a falta de acuerdos la Ley de Arbitraje establece que éste será siempre de derecho.

Entre las materias que pueden ser objeto de este procedimiento encontramos:

- La resolución de aquellas controversias derivadas de la aplicación o interpretación de los convenios colectivos, concretamente regulado en el artículo 91 del ET. Este artículo establece la posibilidad de crear dicho procedimiento para la solución de

---

<sup>9</sup> Vid. Guía para la Mediación Laboral. <http://mediacion.icav.es/wp-content/uploads/2018/01/GUIA-MEDIACION-LABORAL-THELMA-BUTTS-1.pdf>.

<sup>10</sup> VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales BOE núm. 334, de 23 de diciembre de 2020.

aquellas controversias colectivas que deriven de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. Cabe destacar que dicha solución tiene la misma eficacia que el propio convenio colectivo.

- En el ámbito de consultas con los representantes de los trabajadores para aquellos supuestos colectivos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo y suspensión, reducción de jornada y extinción de contratos por causas económicas (aspectos regulados en los artículos 40.2, 41.4, 47.1 y 51.2 del citado E.T.). Cabe añadir que el propio E.T. en su artículo 85.1 recoge la posibilidad de que los convenios colectivos puedan establecer procedimientos para la solución de aquellas discrepancias surgidas en los periodos de consulta, atribuyendo para el caso de la utilización de este procedimiento la misma eficacia para los laudos arbitrales que aquellos acuerdos establecidos en el periodo de consultas.
- Laudos adoptados para la resolución de discrepancias en procedimientos de descuelgue salarial por las comisiones paritarias (artículo 82.3 E.T.).
- Impugnaciones en materia electoral, a excepción de las denegaciones de inscripción, cuya reclamación podrá plantearse directamente ante la jurisdicción social, artículo 76 ET<sup>11</sup>.

La solicitud y procedimiento del arbitraje requiere la presentación ante la Secretaría del Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje SIMA-FSP de un escrito suscrito por los sujetos legitimados donde se proponen los árbitros para la solución del conflicto. La designación del árbitro se hará libre y habrá de recaer en expertos imparciales. En caso de desacuerdo entre las partes, el nombramiento surgirá de una lista de cinco árbitros, previamente suscrita y consensuada por las partes, de la que cada una procederá al descarte sucesiva y alternativamente de los nombres hasta que finalmente solo quede un nombre y se remitirá copia del compromiso arbitral al SIMA-FSP y a la autoridad laboral competente con efectos de constancia y publicidad.

El procedimiento comienza con la designación del árbitro o árbitros y con los trámites que este crea conveniente, pudiendo requerir que comparezcan las partes, solicitando la documentación que estime necesaria, así como el auxilio por parte de expertos, disponiendo para ello de una lista de expertos de diversas especialidades. Será garantizado el derecho de audiencia, el principio de igualdad y contradicción entre las partes sin que se produzca en ningún caso indefensión. De la sesión o sesiones que se celebren deberá levantarse acta. El árbitro/s comunicará a las partes la resolución adoptada dentro del plazo fijado para el compromiso arbitral, debiendo notificarla igualmente al SIMA-FSP y a la autoridad laboral. En caso de que no se haya establecido un plazo para la emisión del laudo, éste será de un máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro. Con carácter excepcional, se podrá prorrogar el citado plazo en cuarenta días hábiles por parte del árbitro para aquellos casos en los que se presenten grandes dificultades en el conflicto. El laudo arbitral habrá de ser motivado y será notificado a las partes con carácter inmediato. Esta decisión será vinculante y ejecutiva siendo objeto de depósito en el SIMA-FSP y a la correspondiente autoridad laboral para que esta proceda a su depósito, registro y publicación.

Existe la posibilidad de interponer recurso contra el laudo arbitral cuando en el desarrollo de la actuación arbitral no se hubiesen observado los requisitos y formalidades

---

<sup>11</sup>Vid: <https://www.iberley.es/temas/arbitraje-laboral-2871>, 24/12/2020

establecidos al efecto, o por exceso del árbitro al resolver sobre puntos no sometidos a su decisión.

Las actas de conciliación, mediación y los Laudos Arbitrales pueden ser aportados ante las instancias oficiales como Juzgados, Autoridad Laboral, SEPE, etc., para los efectos oportunos.

### ***III. HISTORIA DE MÉTODOS DE CONCILIACIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES***

En España, la historia de la solución extrajudicial de conflictos laborales es básicamente reciente, iniciándose a finales de los años setenta y principios de los noventa, ya que en los años anteriores estaba instaurado un estado totalitario durante la dictadura de Franco, época donde el estado controlaba el conflicto y restringía las manifestaciones libres y autónomas del mismo. Desde entonces los conflictos laborales han estado bajo el amparo y la tutela del Estado por medio del proceso judicial y administrativo, el cual está sometido a una estricta interpretación jurídica de las normas, es tedioso, largo y al final sólo le puede dar la razón a una de las partes. La negociación colectiva entre sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales, apoyada en la constitución en su artículo 37, empieza a sentar las bases para un desarrollo autónomo de solución de conflictos, con el fin de obtener un resultado más equitativo y rápido para las partes. Se debe destacar que la solución autónoma de conflictos se empieza a implantar en las comunidades autónomas antes que, a nivel Estatal, siendo el País Vasco, Cataluña y Galicia las que inician su desarrollo. La gestión de la solución de conflictos por los sindicatos y empresarios trataba de marcar la diferencia en el modo de entender el desarrollo de las relaciones de trabajo respecto a la forma de gestión en el marco Estatal.

#### ***3.1 Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación.***

Debido a la naturaleza compleja existente en los conflictos laborales se crea por medio del Real Decreto-ley 5/1979 de 26 de enero, el Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación, con el propósito de dar una solución rápida a los conflictos laborales, como respuesta a las aspiraciones de sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales y apoyándose en que la mediación es conveniente por la eficacia demostrada en la realidad diaria y en la imparcialidad de un mediador que es asignado por las partes. Los Tribunales Arbitrales Laborales están respaldados por los resultados positivos obtenidos en otros países y haciendo caso a la recomendación 92 de la OIT. Y, por otra parte, la conciliación es eficaz y se lleva a cabo sólo en las materias donde es posible y no reduce ni retrasa de ninguna forma los derechos y garantías de las partes para interponer un proceso laboral, si no se puede llegar a un acuerdo inmediato. El Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación se crea como Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo que se rige por la Ley 26 de diciembre de 1958 sobre Régimen Jurídico de las Entidades Estatales Autónomas; la Ley General Presupuestaria del 4 de enero de 1977, disposiciones de general aplicación a los Organismos autónomos y las contenidas en el mismo Real Decreto ley y las normas que lo desarrollen. Los órganos directivos colegiados están



integrados paritariamente por representantes de la Administración Pública, de los Sindicatos de Trabajadores y de las Asociaciones Empresariales<sup>12</sup>.

La creación de este Instituto se hace con la finalidad de dar una mejor solución a los conflictos laborales existentes, aunque sigue siendo autoritario e intervencionista ya que se desarrolla a través de diferentes normas y leyes, algunas creadas en el franquismo, lo cual no presenta un avance significativo a la hora de resolver un conflicto y los implicados prefieren en la mayoría de las ocasiones recurrir a la vía judicial.

Este Instituto tiene las funciones de mediación, arbitraje y conciliación referentes a:

- El depósito de Estatutos de los Sindicatos de Trabajadores y de las Asociaciones Empresariales.
- El depósito de las actas relativas a elecciones de Órganos de Representación de Trabajadores en la Empresa y de los datos relativos a representatividad de las Asociaciones Empresariales.
- El depósito de los Convenios y demás acuerdos colectivos concluidos entre empresarios y trabajadores o entre Sindicatos y Asociaciones Empresariales.
- Los inherentes a la expedición de certificaciones de la documentación en depósito.

La concertación social de la primera mitad de los años ochenta había apuntado ya a la creación de procedimientos autónomos, extrajudiciales y extra administrativos, de solución de los conflictos. El Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) firmado en 1980, recogía un capítulo sobre la mediación, la conciliación y el arbitraje, y preveía un comité paritario Inter confederal para “interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje” en supuestos de conflictos colectivos. Posteriormente, el Acuerdo Económico y Social (AES), firmado en octubre de 1984, recogió por vez primera la intención de las partes firmantes de elaborar un acuerdo específico sobre procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos laborales, apuntando principios y criterios para configurar un instrumento con esos fines, y proponer al Gobierno las modificaciones normativas que se estimaban necesarias. Por otra parte, como es bien conocido, en algunos ámbitos autonómicos como en el País Vasco (PRECO), Galicia (AGA), Cataluña (TLC), Comunidad Valenciana (TAL) y Andalucía (SERCLA) se habían desarrollado desde finales de los años ochenta y la primera mitad de los noventa sistemas de resolución autónoma de conflictos laborales sobre la base de acuerdos de los interlocutores sociales en esos ámbitos, con participación directa de las organizaciones empresariales y sindicales en la gestión de los correspondientes órganos y procedimientos de mediación y arbitraje.

---

<sup>12</sup>Molina Navarrete Cristóbal, Temas laborales, núm. 154/2020. Págs. 79-120  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7801653.pdf>

### ***3.2 Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC)***

El primer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) fue suscrito el 25 de enero de 1996 por una parte, la Unión General de Trabajadores UGT y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras CCOO y, de otra parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales CEOE y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa CEPYME, de conformidad con lo establecido en el artículo 83.3 y con relación al 90.2 del ET<sup>13</sup>.

El objetivo de este Acuerdo era la creación y el desarrollo de un sistema de solución de conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones de representación, en este acuerdo se excluyen los conflictos sobre Seguridad Social, aunque se someten los que recaen sobre Seguridad Social complementaria incluidos los planes de pensiones, se excluyen también los conflictos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales u organismos a los que se refería el artículo 69 de la Ley Procesal Laboral, (Actualmente Ley Reguladora de la Jurisdicción Social 36/11 (LRJS)), la gestión de los procedimientos de Mediación y Arbitraje regulados en el ASEC están encomendados al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA), tutelada por el ministerio de Empleo y Seguridad Social. El ámbito de aplicación de este Acuerdo es nacional. La solución de conflictos individuales no está incluida en el acuerdo, quedando suscrita a los acuerdos de los diferentes ámbitos autonómicos o a la jurisdicción social. El ASEC I tuvo vigencia hasta el 31 de diciembre de 2000.

Se han suscrito sucesivamente Acuerdos para gestionar la solución no judicial de los conflictos laborales, con la denominación “*Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales*” manteniendo el adjetivo de “Extrajudicial” hasta el IV acuerdo ya que se quería hacer referencia al ámbito de actuación, que era al margen de la jurisdicción social, ya a partir el V acuerdo se cambió este adjetivo por “autónoma”, con la finalidad de dar más importancia al protagonismo voluntario de las partes sin que sea necesario la intervención de un tercero extraño en el conflicto ya que son las partes las que intervienen en su elección quedando su denominación como: “*Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales*” (ASAC). Actualmente se encuentra vigente el ASAC VI renovado el 26 de noviembre de 2020.

---

<sup>13</sup> Referencia: 34, de 8 de febrero de 1996, BOE-A-1996-2734 Departamento: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  
[https://www.boe.es/eli/es/res/1996/01/29/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/1996/01/29/(2)).



#### ***IV. LOS CONVENIOS COLECTIVOS***

El convenio colectivo es un acuerdo vinculante entre uno o varios empresarios y una o varias organizaciones de trabajadores o sus representantes, en el cual se fijan las condiciones de trabajo con las que se desarrollarán las relaciones laborales de un determinado ámbito. Los convenios colectivos pueden ser estatutarios, si se desarrollan conforme al Estatuto de los Trabajadores teniendo la consideración de norma jurídica aplicable, y también pueden ser extraestatutarios, que significa que no tienen naturaleza normativa ya que este tipo de acuerdo solo obliga a los que lo negocian o sus representantes y debido a su eficacia limitada no tiene control administrativo.

Los convenios colectivos pueden ser de ámbito nacional, autonómico, provincial o local, que afecten a una o varias empresas del mismo sector. En caso de ser necesario el convenio de empresa prevalece sobre el sectorial y en caso de no existir convenio la ley pone como referencia el Estatuto de los Trabajadores. El periodo de vigencia de un convenio colectivo es establecido por las partes negociadoras y se puede, prorrogar de año en año, negociar una revisión o denunciar por una de las partes, además se puede establecer dentro de un mismo convenio diferentes periodos de vigencia para cada materia o grupos homogéneos de materia y también establecer su entrada en vigor. Tras la reforma laboral del 12/2021 una vez denunciado el convenio mantendrá la vigencia que se hubiera acordado en el mismo y si o de hubiera acordado se mantendrá su vigencia hasta un nuevo acuerdo, salvo las cláusulas convencionales por las que se haya renunciado a la huelga, que perderán su eficacia a partir de la denuncia.

Los convenios colectivos, son una forma más de solución extrajudicial de conflictos laborales debido a la autonomía que tienen las partes negociar y regular las condiciones de trabajo, aunque este supeditada al ordenamiento jurídico, existe una libertad y autonomía de las partes para llevar a cabo medidas que pueden mejorar las condiciones laborales sin que tenga que intervenir la jurisdicción social, sino que son contratos que se firman libremente por las partes y gracias a ellos se puede crear un ambiente laboral equilibrado y justo, con el acuerdo colectivo se consiguen prevenir los conflictos laborales.

## V. **SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE FSP (SIMA)**



Imagen.1

El Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP) es una fundación constituida por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y las organizaciones sindicales más representativas CCOO y UGT. La finalidad principal de la fundación es resolver extrajudicialmente los conflictos colectivos laborales de ámbito superior a una Comunidad Autónoma, por medio de la mediación y el arbitraje, asegurándose que estos procedimientos se realicen con la máxima agilidad y efectividad posibles y que estén regidos por los principios de gratuidad, igualdad procesal, celeridad, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad, el SIMA-FSP está financiado con recursos públicos y tutelado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Su patronato está constituido por 17 miembros de los cuales 9 son representantes de la Administración General del Estado, 4 de representantes de CCOO y UGT y 4 de CEOE y CEPYME.

Esta fundación ha desarrollado también espacios de diálogo y negociación entre los agentes sociales, impulsando actuaciones necesarias para la mejora de la eficacia de los procedimientos y, en general, para la difusión de la cultura de la solución negociada de los conflictos<sup>14</sup>.

Durante el año 2021 la Fundación SIMA-FSP ha tramitado un total de 467 procedimientos que han afectado a 2.511.646 personas trabajadoras. El porcentaje de acuerdos alcanzados respecto a la totalidad de los procedimientos se sitúa en un 33,0%. Los procedimientos de arbitraje han sido 3, lo que manifiesta una preferencia por la mediación en los conflictos<sup>15</sup>. Se expone a continuación una tabla con los resultados de los procedimientos realizados en el 2021.

**Tabla 2.1 Resultados de expedientes tramitados en 2021**

<b>Procedimiento</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Sin Acuerdo	282	60.40%
Con Acuerdo	136	29.12%
Archivado	24	05.13%
Intentado sin efecto	14	03.00%
En trámite	8	01.72%
Laudo	3	0.63%
Total	467	100.00%

Elaborado a partir de información de la pág. [https://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/Memoria21\\_SIMA\\_FSP-1.pdf](https://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/Memoria21_SIMA_FSP-1.pdf)

<sup>14</sup> . <https://fsima.es>

<sup>15</sup> [https://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/Memoria21\\_SIMA\\_FSP-1.pdf](https://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/Memoria21_SIMA_FSP-1.pdf)

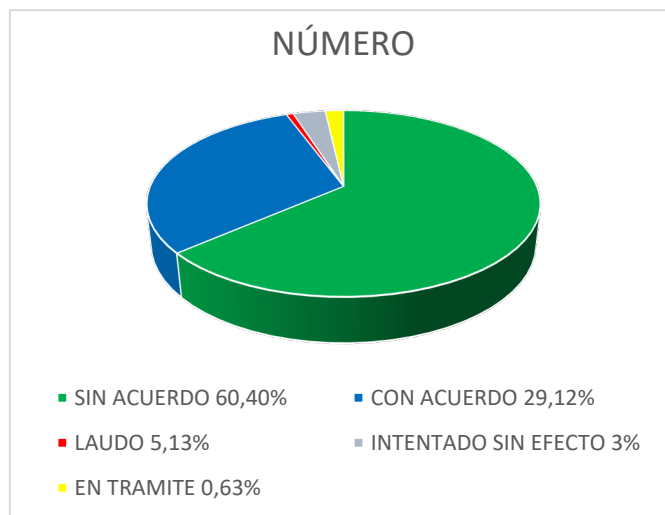


Gráfico 1. Porcentaje de expedientes de mediación tramitados por el SIMA

## ***VI. MECANISMOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.***

Cada comunidad autónoma tiene un sistema independiente de solución extrajudicial de conflictos laborales, que lo lleva a cabo a través de diferentes entes, como fundaciones financiadas por el estado y que están conformadas por las organizaciones más representativas de trabajadores y empresarios. Apoyadas en la normativa estatal como el Estatuto de los Trabajadores, la Constitución, la LRJS, el ASAC VI y el propio Acuerdo de la Comunidad Autónoma. Se encargan de dar solución a los conflictos laborales colectivos e individuales que se presentan diariamente en la relación laboral entre empresarios y trabajadores. En este trabajo se hace un informe por Comunidades Autónomas de los expedientes individuales y/o colectivos tramitados durante el año 2021 por los organismos autonómicos que se encargan de desarrollar la mediación, conciliación y el arbitraje y se muestra el porcentaje obtenido por cada comunidad con respecto a los acuerdos realizados, exceptuando las Comunidades Autónomas de Canarias y Región de Murcia que no han facilitado los datos o no los tienen actualizados a fecha de 2021. En el caso de otras comunidades, que no disponían de los datos actualizados, estos se han podido obtener de la base de datos de la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

## **6.1. Andalucía: Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, SERCLA**



Imagen.2

La solución extrajudicial de conflictos laborales en Andalucía se realiza a través del (SERCLA), por medio del acuerdo firmado y constituido desde el 3 de abril de 1996, entre la Confederación de Empresarios de Andalucía y Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y la Junta de Andalucía en base a las previsiones contenidas en el Estatuto de Trabajadores en el artículo 83.3 sobre las unidades de negociación. *“Art 83.3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos.”*

El Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA) tiene como objetivo fundamental ser una herramienta útil para la solución de los conflictos laborales colectivos e individuales que se pueden dar en el entorno de trabajo, busca generar consenso y debate sin necesidad de recurrir a las soluciones impuestas.

Entre las funciones del SERCLA se encuentran: Solucionar conflictos laborales, canalizar discusiones y desacuerdos, evitar la necesidad de acudir a la justicia, promover la paz social y el desarrollo económico. También se encarga de la presentación telemática de los escritos de inicio del acto de mediación, para su presentación se ha de seguir el siguiente procedimiento:

- Estar en posesión de la firma electrónica.
- Cumplimentar el documento a presentar conforme a los modelos existentes para cada tipo de procedimiento.
- Acceder a la plataforma de Atención a la Ciudadanía de la Junta de Andalucía para cada procedimiento.
- Rellenar los campos de identificación, adjuntar el documento cumplimentado, firmar y enviar. El sistema genera una copia sellada de la presentación.
- Intranet para la mediación. Además, el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales pone a disposición de los mediadores en activo la Intranet para la Mediación que les permite conocer su calendario de actuaciones, entrar en contacto con otros mediadores, actualizar su ficha personal y acceder a cursos formativos<sup>16</sup>.

En el informe de expedientes tramitados por el SERCLA desde 01/01/2021 a 30/11/2021, se refleja que se han registrado un total de 731 solicitudes de mediación en conflictos colectivos de los cuales 543 expedientes se han tramitado de forma efectiva y resolviendo con acuerdo un total de 185 lo que supone un 34.07% y sin acuerdo 358 un

---

<sup>16</sup>Fuente pág. Web.

<https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/portalcarl/web/guest/sercla-inicio>

65.93% del global tramitado, este dato sigue estando por debajo de la media de antes de la crisis sanitaria debido al covid-19 que se encontraba en un 38.38%. Con respecto al arbitraje, se han tramitado 2. En este periodo del 2021 el SERCLA gracias a su actuación mediadora logró evitar un total de 48 huelgas, llegando a acuerdos en los procedimientos previos a la huelga teniendo como resultado un 46.60%.

En el periodo comprendido entre el 01/01/2021 y el 11/30/2021 el SERCLA han tramitado un total de 1.713 la mayoría de los casos se han presentado por Régimen Disciplinario 1.112, por Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo 270 y por Clasificación Profesional 177. De los expedientes presentados y que se han podido tramitar el total han sido 1.277. de los cuales han concluido con avenencia 370 un 28.97% y sin avenencia 907 un 71.03%. Estos datos nos reflejan que el trámite realizado ante el SERCLA es meramente obligatorio ya que el porcentaje de los expedientes tramitados con avenencia es sólo un 28.97%<sup>17</sup>. Los procedimientos de mediación son una herramienta que en gran porcentaje se usa más como un requisito previo a la vía judicial que como una herramienta útil para llegar a un verdadero dialogo con un acuerdo que sea beneficioso para ambas partes, en esta comunidad autónoma se puede apreciar la preferencia terminar en la vía judicial antes que tener un acuerdo extrajudicial debido a que el porcentaje de procedimientos en los que se llega a un acuerdo está en un 34.07%<sup>18</sup>.

En las siguientes tablas se hace un informe global de los procedimientos colectivos, individuales, huelgas y arbitrajes tramitados y porcentajes obtenidos en los procedimientos realizados de esta comunidad autónoma.

**Tabla 3.1 Expedientes de mediación colectiva tramitados por el SERCLA, por ámbito geográfico.**

<b>Ámbito Geográfico</b>	<b>Con avenencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Sin avenencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Almería	18	36.73%	31	63.27%
Cádiz	44	42.31%	60	57.69%
Córdoba	13	35.14%	24	64.86%
Granada	13	38.24%	21	61.76%
Huelva	20	27.78%	52	72.22%
Jaén	6	31.58%	13	68.42%
Málaga	21	22.34%	73	77.66%
Sevilla	47	37.90%	77	62.10%
Interprovincial	3	30.00%	7	70.00%
<b>Total</b>	<b>185</b>	<b>34.07%</b>	<b>358</b>	<b>65.93%</b>

Elaborado a partir de la página web del SERCLA

<sup>17</sup> Fuente: Informe SERCLA Conflictos Individuales permanente diciembre 2021.

<sup>18</sup> Fuente: Informe SERCLA Conflictos Colectivos permanente diciembre 2021.

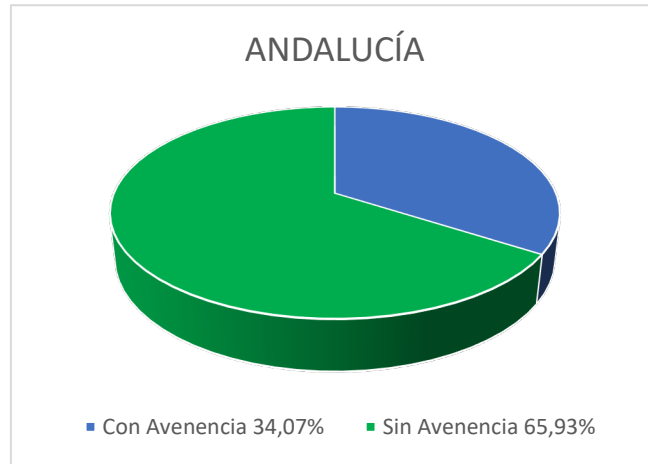


Gráfico 2. Porcentajes de expedientes de mediación tramitados por el SERCLA.

**Tabla 3.2 Resultado de Arbitrajes realizados.**

<i>Ámbito geográfico</i>	<i>Expedientes</i>
Huelva	1
Jaén	1
Total	2

Elaborado a partir de página web del SERCLA

**Tabla 3.3 Resultados del ámbito funcional de huelga.**

<i>Ámbito</i>	<i>Con avenencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Sin avenencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Privado	44	45.83%	52	54.17%
Público	4	57.14%	3	42.86%
Total	48	46.60%	55	53.40%

Elaborado a partir de página web del SERCLA

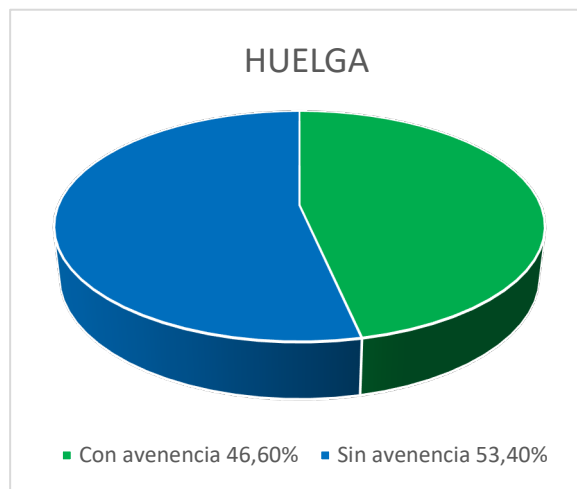


Gráfico 3. Porcentaje de Huelgas tramitadas por el SERCLA

**Tabla 3.4 Expedientes individuales tramitados por ámbito geográfico.**

<i>Ámbito Geográfico</i>	<i>Con avenencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Sin avenencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Almería	43	26.88%	117	73.13%
Cádiz	100	39.06%	156	60.94%
Córdoba	11	30.56%	25	69.44%
Granada	29	29.29%	70	70.71%
Huelva	22	25.58%	64	74.42%
Jaén	18	40.91%	26	59.09%
Málaga	68	19.77%	276	80.23%
Sevilla	79	31.35%	173	68.65%
Total	370	28.97%	907	71.03%

Elaborado a partir de página web del SERCLA

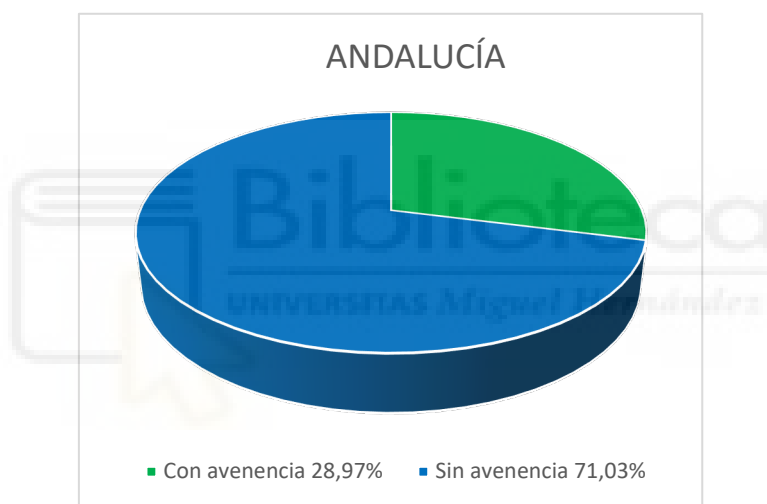


Gráfico 4. Porcentaje de expedientes individuales de mediación tramitados por el SERCLA.

## 6.2- Aragón: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA)



Imagen. 3

El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, gestiona y da solución a los conflictos colectivos e individuales laborales que puedan surgir en la relación de trabajadores y empresarios en la comunidad de Aragón, está financiado en su totalidad por el Gobierno de Aragón, y fue creado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, CEOE Aragón, CEPYME Aragón, UGT Aragón y CCOO Aragón. Tiene sedes en las provincias de Zaragoza, Huesca y Teruel. En el año 2021 el SAMA ha tramitado en la comunidad aragonesa un total de 12.840 conciliaciones individuales y 129 conciliaciones colectivas. De las conciliaciones individuales han terminado con avenencia 5.302, un 41.29%, sin avenencia 4.631 un 36.06 %, y por otros conceptos como no presentados, desistidos u otros motivos 2.907 un 22.64%. En los conflictos colectivos se puede ver que el total de acuerdos son 49, lo que supone un 39.53%.

Se puede concluir que en la comunidad autónoma de Aragón una gran parte de los procesos tramitados han terminado en una conciliación o mediación con avenencia esto significa que cada vez más los conflictos laborales se resuelven por vía extrajudicial, teniendo este medio como una alternativa positiva y eficaz a la hora de resolver algún tipo de conflicto ya sea individual o colectivo<sup>19</sup>.

En las siguientes tablas se exponen los resultados de los expedientes individuales y colectivos por ámbito geográfico y el gráfico muestra el porcentaje de los expedientes terminados con avenencia.

**Tabla 4.1 Expedientes individuales por ámbito geográfico.**

<i>Ámbito geográfico</i>	<i>Con avenencia</i>	<i>Sin avenencia</i>	<i>Otros motivos</i>	<i>Total</i>
Huesca	709	459	288	1456
Teruel	210	133	113	456
Zaragoza	4.383	4.039	2506	10.928
Total, Aragón	5.302	4.631	2.907	12.840

Elaborado a partir de la información obtenida en [www.mites.gob.es](http://www.mites.gob.es)

<sup>19</sup>Fuente. Estadística de mediación, arbitraje y conciliación ([mites.gob.es](http://mites.gob.es))



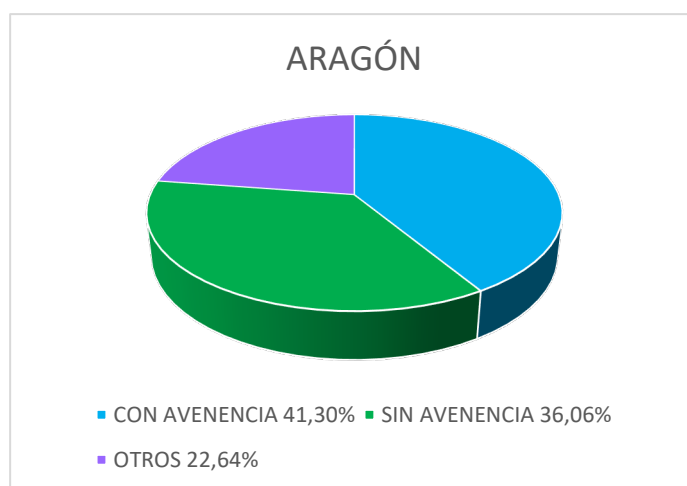


Gráfico 5. Porcentajes de expedientes individuales tramitados por el SAMA.

**Tabla 4.2 Expedientes colectivos por ámbito geográfico.**

<i>Ámbito geográfico</i>	<i>Con acuerdo</i>	<i>Sin acuerdo</i>	<i>Total</i>
Huesca	2	3	5
Teruel	1	3	4
Zaragoza	46	57	103
Total, Aragón	49	63	112

Elaborado a partir de la información obtenida en [www.mites.gob.es](http://www.mites.gob.es)

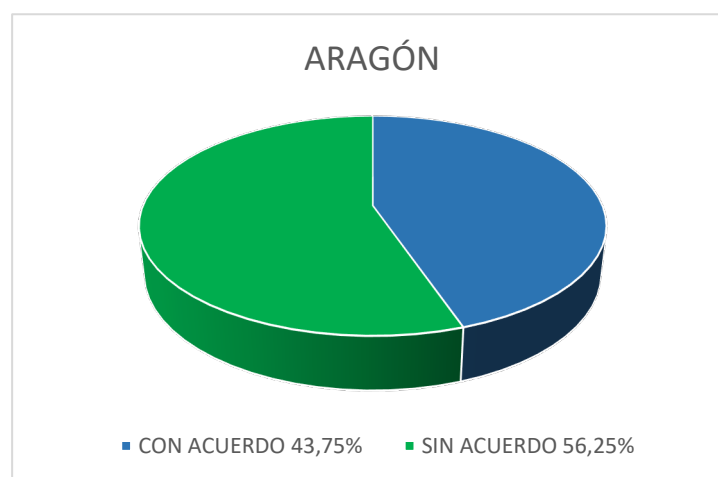


Gráfico 6. Porcentaje de mediaciones colectivas tramitada.

### 6.3- Asturias: Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos



Imagen 4.

El servicio asturiano de solución extrajudicial de conflictos laborales SASEC tiene naturaleza jurídica de Fundación y está constituido por el Gobierno del Principado de Asturias, la Federación Asturiana de Empresarios FADE, UGT y CCOO de Asturias. El Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos SASEC, su constitución está regida por el artículo 83 “*unidades de negociación*” del Estatuto de los Trabajadores, en virtud del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias AISECLA, suscrito el 2 de octubre de 2003 por la Federación Asturiana de Empresarios FADE, la Unión General de Trabajadores de Asturias UGT y Comisiones Obreras de Asturias CC OO.

Su labor es promover y facilitar la solución de los conflictos laborales de carácter colectivo, tanto los derivados de la aplicación e interpretación de las normas o convenios colectivos como los de intereses, mediante procedimientos gratuitos, ágiles, sencillos y eficaces, como son la mediación y el arbitraje. También se pueden tramitar a través de SASEC la solución de controversias de carácter plural. Los conflictos plurales, son los conflictos laborales no colectivos que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, o al menos a 4 trabajadores en los centros de trabajo o empresas con menos de 40, el 10% de trabajadores en los centros que tengan de 40 a 300 trabajadores, y 30 trabajadores en los centros que ocupen más de 300 trabajadores. Están excluidos de tramitarse en el SASEC, los procedimientos que versen sobre: la tutela de los derechos fundamentales, materia disciplinaria (despidos y sanciones), extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador, en virtud de lo dispuesto en el artículo 50 del ET, reclamaciones en materia de Seguridad Social y reclamaciones que exijan reclamación previa en vía administrativa<sup>20</sup>.

Durante el 2021 se han tramitado en el SASEC, un total de 134 expedientes de los cuales 101 eran conflictos colectivos o plurales y 33 huelgas. En los siguientes cuadrantes se van a detallar los datos del resultado de los expedientes tramitados por zona geográfica y los resultados obtenidos, en los que se refleja que han terminado con avenencia un 32% de los conflictos colectivos, siendo este dato relativamente bajo ya que refleja que un 49% de los expedientes han terminado sin avenencia, dando a concluir que los procedimientos se han terminado por la vía judicial. En las siguientes tablas se refleja de forma detallada los resultados de los expedientes tramitados en el 2021 por zona geográfica y tipo de procedimiento<sup>21</sup>. También se exponen los porcentajes del resultado de los expedientes con avenencia.

<sup>20</sup> Reglamento de Funcionamiento del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos.

<sup>21</sup> Estadística relativa a los expedientes tramitados hasta el 31/12/2021. [Http://www.sasec.es](http://www.sasec.es)

**Tabla 5.1 Expedientes tramitados y tipos de conflictos por zona geográfica.**

<i>Ámbito Geográfico</i>	<i>Conflicto Colectivo/Plural</i>	<i>Huelga</i>	<i>Total</i>
Oviedo	25	11	36
Provincial	11	0	11
Avilés	32	6	38
Caudal	5	3	8
Eo Navia	1	2	3
Gijón	26	0	26
Narcea	1	11	12
<b>Total, Asturias</b>	<b>101</b>	<b>33</b>	<b>134</b>

Elaborado a partir de la info de la pág. [Http://www.sasec.es](http://www.sasec.es)

**Tabla 5.2 Tipo de procedimiento tramitado y porcentajes.**

	<i>Conflictos colectivos/ plurales</i>	<i>Porcentajes</i>	<i>Huelgas</i>	<i>Porcentajes</i>	<i>Total</i>
Con avenencia	32	32%	13	39%	45
Sin avenencia	52	51%	13	39%	65
Sin efecto	5	5%	4	12%	9
Archivo	12	12%	3	10%	15
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>134</b>

Elaborado a partir de la info de la pág. [Http://www.sasec.es](http://www.sasec.es)

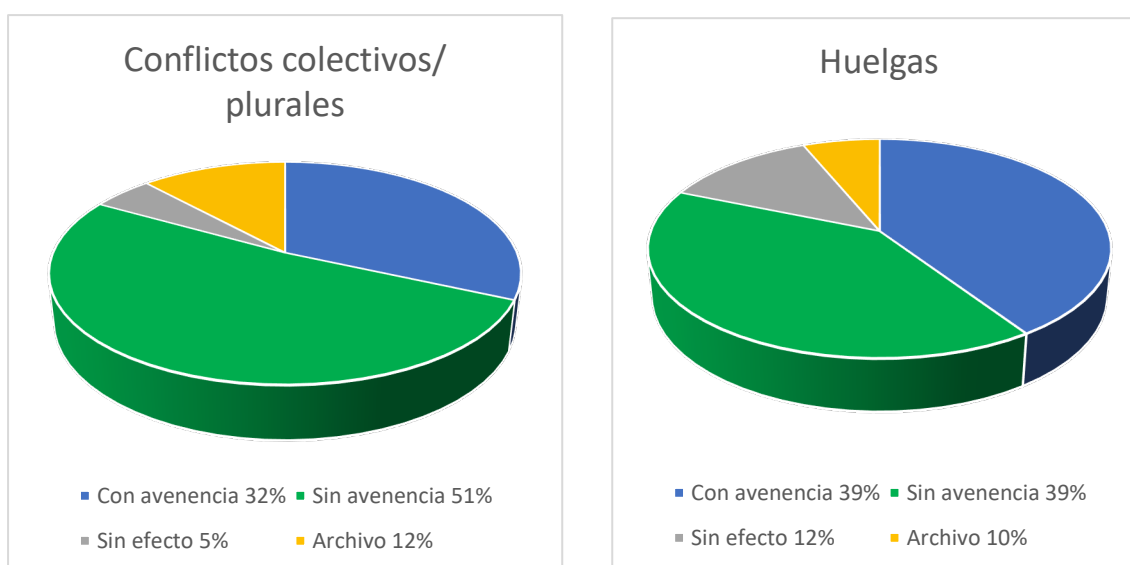


Gráfico 7. Porcentajes de mediaciones tramitadas por el SASEC.

#### 6.4- *Baleares: Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears*



Imagen 5.

El TAMIB es el órgano de mediación y arbitraje para la solución autónoma de los conflictos laborales sin tener que llegar a la vía judicial en las islas baleares. Históricamente las competencias del TAMIB se han ido desarrollando poco a poco por medio de acuerdos en los que se le han ido otorgando cada vez más competencias. El 20 de diciembre de 1995 se firmó el acuerdo para la creación del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears compuesta por las organizaciones más representativas. De la parte empresarial la Confederación de Asociaciones Empresariales Balears (CAEB) y de la parte social la Unión General de Trabajadores de les Illes Balears (UGT) y la Confederación Sindical de Comissions Obreres de les Illes Balears (CCOO). Este acuerdo, como su reglamento de desarrollo cuenta con eficacia jurídica y su ámbito de aplicación es todo el territorio de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears con forme a lo establecido en el ET. Las competencias otorgadas en un principio al TAMIB se limitaban a los conflictos colectivos, y con alguna excepción a los conflictos individuales y plurales. El 25 de febrero de 1997 se constituye la Fundació Tribunal de Arbitratge i Mediació de les Illes Balears bajo el Protectorado de la Conselleria de Mòdel Econòmic, Turisme i Treball, con la finalidad de dar soporte material y gestión al TAMIB. El 27 julio de 1999 se publicó un nuevo Acuerdo y Reglamento que reorientó la función del TAMIB y le otorgó más competencias con respecto a los conflictos individuales, en determinadas materias como la reclamación de cantidad, en el 2001 se ampliaron aún más sus competencias incluyendo materias en mediación en los supuestos de extinción del contrato de trabajo y régimen disciplinario, después el 12 de enero de 2005, se firma un nuevo acuerdo de renovación con el que el TAMIB asume plenas competencias en materia laboral en mediación y arbitraje. Por otra parte, también se encargan de la mediación entre los conflictos entre los trabajadores autónomos y las empresas para las que prestan servicios<sup>22</sup>.

Durante el año 2021 se han tramitado en las Islas Baleares 11.061 expedientes individuales, 72 expedientes colectivos y 27 huelgas. El resultado de los expedientes con acuerdo es del 41,95% de los expedientes individuales, de los colectivos el 19,45% y de las huelgas el 92,60%. Estos resultados globales nos indica que la solución extrajudicial de los conflictos laborales en las Islas Baleares es una gran herramienta y tiene una buena aceptación por parte de los agentes sociales que hacen uso del TAMIB para resolver sus conflictos.

---

<sup>22</sup> Memoria-actividad2021-TAMIB.pdf <https://www.tamib.es>.

Adicionalmente, El TAMBI ofrece la información con los datos de los expedientes tramitados de forma online siendo los siguientes: Ibiza y Formentera han tramitado 369 expedientes, Mallorca 108 y Menorca 107. Esto supone que actualmente tienen gran aceptación los medios telemáticos para dar soluciones. A continuación, se expondrán las tablas con los resultados por zona geográfica y el resultado global de los expedientes individuales, colectivos y huelgas tramitados en el 2021.

**Tabla 6.1 Expedientes individuales tramitados por zona geográfica.**

<i>Ámbito geográfico</i>	<i>Con acuerdo</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Sin acuerdo</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Otros motivos</i>	<i>Porcentaje</i>
Mallorca	3.689	41,73%	3,046	34,45%	2.515	23,82%
Menorca	219	42,20%	160	30,82%	140	26,98%
Ibiza/ Formentera	731	42,95%	588	34,55%	383	22,50%
Total, Islas Baleares	4.639	41,95%	3.794	34,30%	2.628	23,75%

Elaborado a partir de los datos de la memoria-actividad-2021TAMIB.pdf

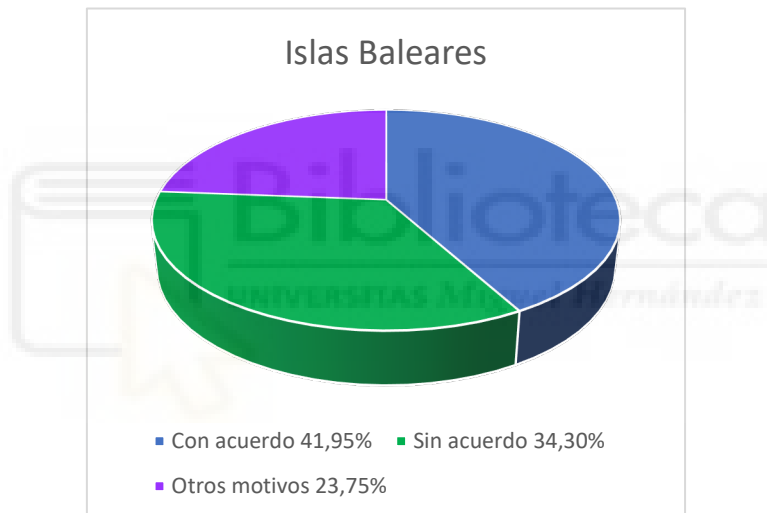


Gráfico 9. Porcentaje de mediaciones individuales tramitadas por el TAMIB.

**Tabla 6.2 Expedientes colectivos tramitados por zona geográfica.**

<i>Ámbito geográfico</i>	<i>Con avenencia</i>	<i>%</i>	<i>Sin avenencia</i>	<i>%</i>	<i>Otros motivos</i>	<i>%</i>
Mallorca	12	18,19%	47	71,21%	7	10,60%
Menorca	0	0	0	0	0	0
Ibiza/Formentera	2	33,34%	3	50%	1	16,66%
Total, Islas Baleares	14	19,45%	50	69,44%	8	11,11%

Elaborado a partir de los datos de la memoria-actividad-2021TAMIB.pdf



Gráfico 10. Porcentaje de expedientes colectivos realizados por el TAMIB

**Tabla 6.3 Huelgas tramitadas por zona geográfica**

<i>Ámbito geográfico</i>	<i>Con avenencia</i>	<i>Sin avenencia</i>	<i>Total</i>
Mallorca	11	14	25
Menorca	0	0	0
Ibiza/Formentera	1	1	2
Total, Islas Baleares	12	15	27

Elaborado a partir de los datos de la memoria-actividad-2021TAMIB.pdf



Gráfico 11. Porcentaje de expedientes de huelgas realizados por el TAMIB.

## 6.5 *Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.*



Imagen 6.

La fundación TAL es la encargada de la solución autónoma de conflictos colectivos laborales en la comunidad valenciana. Está dotada de personalidad jurídica y su patronato está compuesto por la Generalitat Valenciana y las organizaciones empresariales Confederación Empresarial de la Comunidad Valenciana (CEV) y sindicales más representativas de la Comunidad Valenciana, Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV). La finalidad de la fundación es la solución voluntaria de los conflictos colectivos laborales mediante la mediación y el arbitraje, excluyendo de su aplicación los conflictos laborales individuales y los conflictos que afectan la Administración Pública, aunque en estos últimos si se solicita la mediación con fines fundacionales de la Institución se puede hacer uso de los servicios de la fundación para alcanzar un pacto extrajudicial

Durante el periodo 2021, la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, ha tramitado un total de 301 procedimientos extrajudiciales, de estos expedientes 299 han sido mediaciones y 2 han sido arbitrajes, las mediaciones tramitadas efectivas han sido 258 de las cuales 60 han concluido con acuerdo lo que es igual a un 23.26% quedando un total de 198 expedientes tramitados sin acuerdo lo indica un porcentaje bastante alto un 76,74%. Con el conocimiento de estos datos se pueden decir que el resultado de las mediaciones realizadas efectivas con acuerdo es bajo concluyendo que la mayor parte de los conflictos colectivos que se presentaron en el periodo del 2021 se llevaron a la vía judicial<sup>23</sup>.

En la siguiente tabla, se expresan los porcentajes de los expedientes colectivos presentados en la Comunidad Autónoma por ámbito geográfico de enero a diciembre del 2021.

---

<sup>23</sup>Estadística-2021 de la Comunidad Valenciana pdf. Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana (fundacional.org)

**Tabla 7.1 Expedientes colectivos por ámbito geográfico.**

<i>Ámbito geográfico</i>	<i>Con acuerdo</i>	<i>Porcentajes</i>	<i>Sin acuerdo</i>	<i>Porcentajes</i>	<i>Arbitrajes</i>
Alicante	12	20%	40	20,20%	0
Castellón	4	6,70%	29	14,64%	0
Valencia	44	73,30%	129	65,16%	2
Total, Comunidad Valenciana	60	100%	198	100%	2

Elaborado a partir de la info de la pág. <https://fundacional.org/estadística-2021>.



Gráfico 12. Porcentaje de mediaciones tramitadas por el TAL.

### **6.6 Canarias: Tribunal Laboral Canario**

El Tribunal Laboral Canario y sus secciones territoriales, se constituyeron el 26 de septiembre de 1997, entrando en vigor a los 20 días de su constitución el Acuerdo Interprofesional Canario sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo. Suscrito por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más Representativas en la Comunidad Autónoma de Canarias, el 12 de mayo de 1995 y modificado el 18 de marzo de 1997. El Tribunal Canario no expone ningún tipo de información en su página web y tampoco en la página de la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social<sup>24</sup>.

<sup>24</sup>Fuente. TRIBUNAL LABORAL DE CANARIAS - SERLA



## 6.7 Cantabria: Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria

# Orecla

Fundación para las Relaciones  
Laborales de Cantabria

Imagen 7.

La Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria, constituida desde 1996 es la encargada de resolver los conflictos laborales en la Comunidad Autónoma de Cantabria, mediante la mediación, conciliación y arbitraje. Basada en los principios de gratuidad, igualdad procesal, el ORECLA desarrolla su actividad bajo el marco de la ley Reguladora de la Jurisdicción Social y el Acuerdo Interprofesional de Cantabria firmado el 22 de junio de 2010 por los agentes sociales y empresariales más representativos de Cantabria (CEOE-CEPYME Cantabria, CCOO y UGT). También se dedica a desarrollar proyectos y actividades que contribuyan a fortalecer las relaciones laborales apoyando la negociación colectiva, la calidad del empleo y la competitividad<sup>25</sup>.

Durante el año 2021 la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria ha tramitado un total de 6.213 expedientes individuales y 178 expedientes colectivos. De los expedientes individuales el 27,53% han terminado con avenencia y de los colectivos el 11,80%, lo que supone un porcentaje muy positivo para la solución de conflictos individuales pero un poco bajo para los colectivos, dando a concluir que en esta comunidad autónoma es de preferencia recurrir a la vía judicial para dar fin al conflicto.

En la siguiente tabla se expresan los datos de los expedientes colectivos e individuales tramitados y el porcentaje de avenencia obtenido.

**Tabla 8.1 Expedientes de conciliaciones individuales tramitadas por el ORECLA.**

	<i>Con avenencia</i>	<i>Sin avenencia</i>	<i>Otros motivos</i>	<i>Total</i>
Cantabria	1.711	2.839	1.663	6.213

Elaborado a partir de los datos de la pág. mac\_monografica\_2021.xls (live.com)

<sup>25</sup>Fuente pág. Web. Fundacion Orecla – cantabria

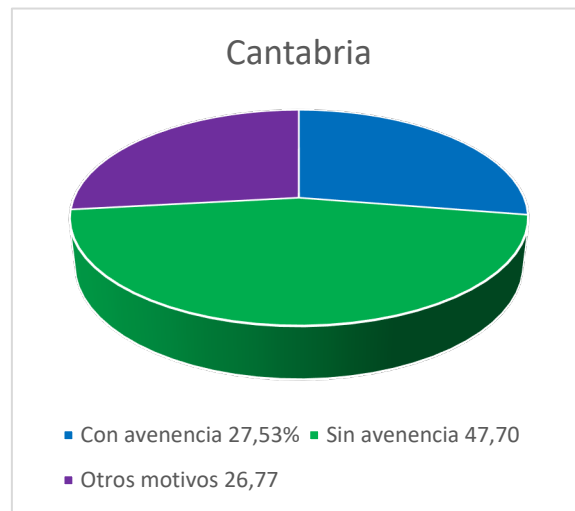


Gráfico 12. Porcentaje de conciliaciones individuales.

**Tabla 8.2 Expedientes colectivos tramitados por el ORECLA.**

	<i>Con avenencia</i>	<i>Sin avenencia</i>	<i>Total</i>
Cantabria	21	157	178

Elaborado a partir de los datos de la pág. MAC.pdf (mites.gob.es)

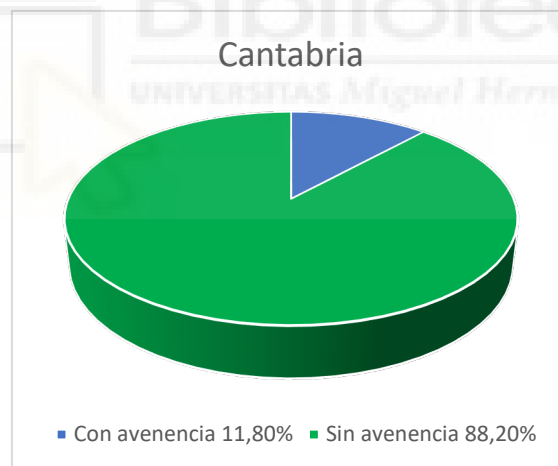


Gráfico 13. Porcentaje de conciliaciones colectivas.

## 6.8 Castilla La Mancha: Jurado Arbitral de Castilla La Mancha



Imagen 8.

La solución autónoma de conflictos laborales en Castilla La Mancha se desarrolla desde la suscripción del Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), a mediados de 1996, por parte de las organizaciones sindicales y empresariales regionales más representativas, Confederación Regional de Empresarios de Castilla la Mancha (CECAM), Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) y el Gobierno Regional de Castilla la Mancha a través de su Consejería de Empleo. Con la suscripción de este acuerdo se refuerza y da autonomía para la solución de los conflictos colectivos que se puedan generar entre empresarios y trabajadores por vía extrajudicial como resultado de las relaciones establecidas entre ellos, Este acuerdo se desarrolla a través de la constitución en abril de 1997 de la Fundación Jurado Arbitral Laboral de Castilla La Mancha la cual tiene la finalidad de llevar a cabo la conciliación, mediación y arbitraje de dichos conflictos. Actualmente el marco regulador es el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla la Mancha (III ASAC-CLM), modificado recientemente con la publicación en el Diario Oficial de Castilla La Mancha (DOCM), el 24 de febrero de 2021 que incluye el nuevo funcionamiento de la celebración de forma telemática de las mediaciones y así adaptase a la realidad social actual.<sup>26</sup>

Los expedientes colectivos tramitados por el Jurado Arbitral de Castilla la Mancha durante el periodo del 2021 son un total de 253, de los cuales 220 son mediaciones colectivas con un resultado de avenencia del 51,15%. En cuanto a las huelgas han tenido acuerdo el 42,43%, lo que deja como conclusión que más de la mitad de los expedientes colectivos se ha resuelto gracias a los medios extrajudiciales y que los datos de los expedientes de huelga resueltos con acuerdo son igualmente altos lo que supone un gran dato para la solución de conflictos laborales de forma extrajudicial en la comunidad de Castilla la Mancha.

A continuación, se presentan las tablas con la información del resultado de los expedientes colectivos tramitados por ámbito geográfico y el grafico del resultado de avenencias, y los porcentajes de las mediaciones colectivas y las huelgas con acuerdo.

---

<sup>26</sup> Fuente. [https://www.castillalamancha.es/estadisticas\\_2021.zip](https://www.castillalamancha.es/estadisticas_2021.zip)

**Tabla 9.1 Tipo expedientes tramitados por ámbito geográfico.**

<i>Ámbito geográfico</i>	<i>Mediaciones Colectivas</i>	<i>Huelgas</i>
Servicios Centrales	10	2
Albacete	30	5
Ciudad Real	47	4
Cuenca	25	1
Guadalajara	73	14
Toledo	35	7
Total	220	33

Elaborado a partir de la info de la pág.<sup>1</sup> [https://www.castillalamancha.es/estadisticas\\_2021.zip](https://www.castillalamancha.es/estadisticas_2021.zip)

**Tabla 9.2 Resultado global de mediaciones tramitadas**

	<i>Con avenencia</i>	<i>Sin avenencia</i>	<i>Sin efecto</i>	<i>Total</i>
Castilla la Mancha	112	107	34	253

Elaborado a partir de la info de la pág.<sup>1</sup> [https://www.castillalamancha.es/estadisticas\\_2021.zip](https://www.castillalamancha.es/estadisticas_2021.zip)

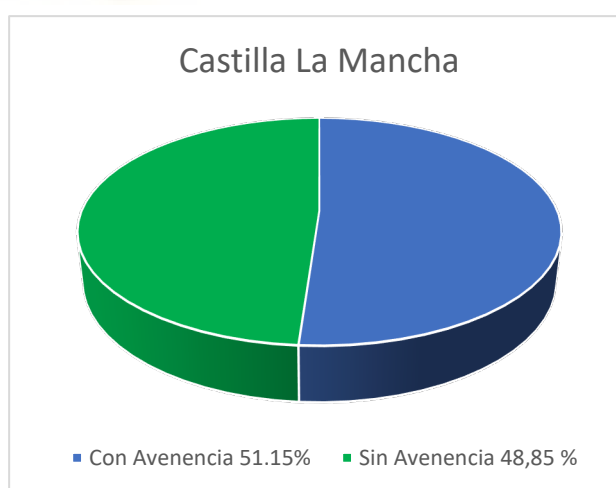


Gráfico 14. Porcentaje de expedientes tramitados por el Jurado Arbitral de CLM.

**Tabla 9.3 Resultado global de huelgas tramitadas en 2021**

	Con acuerdo	Sin acuerdo	Sin tramitar	Total
Castilla la Mancha	14	18	1	33

Elaborado a partir de la info de la pág.<sup>1</sup> [https://www.castillalamancha.es/estadisticas\\_2021.zip](https://www.castillalamancha.es/estadisticas_2021.zip)



Gráfico 15.

Porcentaje de Huelgas tramitadas por el Jurado Arbitral de CLM.

### **6.9 Castilla y León: Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).**



Imagen 9.

El órgano extrajudicial encargado de la solución extrajudicial de los conflictos laborales colectivos o plurales a través de la conciliación, mediación y arbitraje es La Fundación Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA). Este órgano está constituido en virtud del primer Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL), suscrito por la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (UGT), Comisiones Obreras de Castilla y León (CCOO) y la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León el 30 de septiembre de 1996. Desde entonces se han ido suscribiendo acuerdos y

ampliando sus competencias, como la firma del convenio de colaboración con la Junta de Castilla y León el 17 junio de junio de 1997, la firma de la modificación del ASACL el 26 de enero de 2004 ampliando el ámbito de aplicación de los procedimientos establecidos al personal laboral de las Administraciones Públicas. El III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León (ASACL), fue publicado el 12 de abril de 2017<sup>27</sup>.

Los expedientes individuales tramitados por el SERLA en el 2021 son un total de 15.600, de los cuales han terminado con avenencia 4.909 lo que supone un 31,46%, los expedientes tramitados sin avenencia dan como resultado un 36,04%, y los expedientes tramitados que no han tenido ningún resultado de avenencia o sin avenencia son un total de 5.068, lo que supone un 32,50%. Con estos datos se puede concluir que la solución extrajudicial de conflictos en Castilla y León tramita un porcentaje elevado de expedientes que terminan en acuerdo o avenencia lo que supone que la vía extrajudicial es una alternativa que cada vez más se utiliza. En la siguiente tabla se exponen los resultados de los expedientes individuales y colectivos tramitados y también se muestra el gráfico de los expedientes terminados con avenencia.

**Tabla 10.1 Expedientes de conciliaciones individuales tramitadas por zona geográfica.**

Zona Geográfica	Con avenencia	Sin avenencia	Otro motivo	Total
Ávila	189	245	368	802
Burgos	985	1.144	1.159	3.288
León	833	1.109	1.098	3.040
Palencia	346	439	241	1.026
Salamanca	495	656	797	1.948
Segovia	268	436	272	976
Soria	169	208	120	497
Valladolid	1.343	1.067	803	3.213
Zamora	281	319	210	810
Total, Castilla León	4.909	5.623	5.068	15.600

Elaborado a partir de los datos de la pág. mac\_monografica\_2021.xls (live.com)

<sup>27</sup> <https://www.serla.es/> III Acuerdo Interprofesional Sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León.

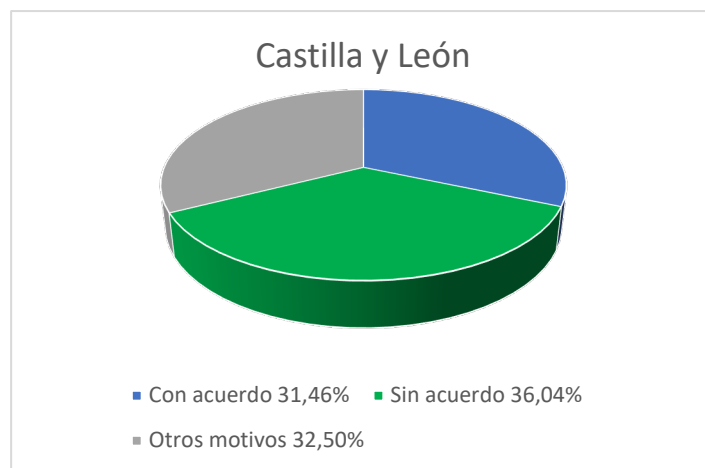


Gráfico 16. Porcentaje de expedientes individuales tramitados.

**Tabla 10.2 Expedientes de conciliaciones colectivas tramitadas por zona geográfica.**

Zona Geográfica	Con acuerdo	Sin acuerdo	Otros motivos	Total
Ávila	4	8	13	25
Burgos	18	29	64	111
León	16	19	46	81
Palencia	10	8	18	36
Salamanca	6	4	15	25
Segovia	4	4	15	23
Soria	8	4	15	27
Valladolid	23	44	83	150
Zamora	3	5	9	17
Inter provincial	6	4	12	22
Total, Castilla León	98	129	290	517

Elaborado a partir de los datos de la pág. mac\_monografica\_2021.xls (live.com)

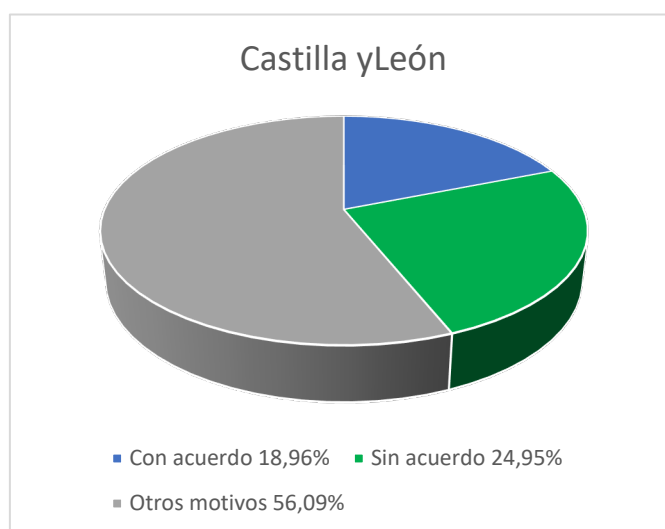


Gráfico 17. Porcentaje de negociaciones colectivas.

## 6.10 Cataluña: Tribunal Laboral de Catalunya.

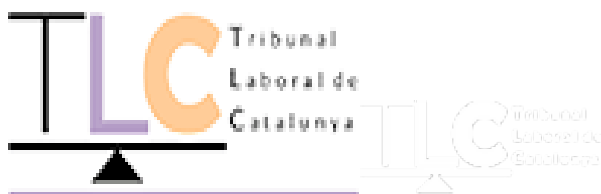


Imagen 10.

El único organismo autónomo encargado de tramitar la solución de conflictos extrajudiciales en Cataluña es el Tribunal Laboral de Cataluña, de acuerdo con el artículo 83.3 del ET y en virtud del Acuerdo Interprofesional de Cataluña, firmado por los agentes sociales más representativos de Cataluña el 7 de noviembre de 1990. Para llevar a cabo sus funciones crea la Fundación Privada Tribunal Laboral de Cataluña constituida el 21 de febrero de 1992 y aprobada en julio del mismo año por el Departamento de Justicia de la Generalidad de Cataluña. Esta fundación está integrada por la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña (PIMEC), Fomento de Trabajo Nacional, la Comisión Obrera Nacional de Cataluña y la Unión General de Trabajadores de Cataluña. A partir del 2005 se van ampliando y consolidando sus competencias, en el 2008 se incluye dentro del ámbito funcional del TLC la solución de conflictos surgidos entre las empresas y los autónomos económicamente dependientes, a través del Tribunal TRADE de Cataluña, de 2018 a 2020 se crea la Comisión Técnica y de Mediación en igualdad de género y no discriminación<sup>28</sup>. Desde el 2008 al 2021 se han tramitado un total de 134 conciliaciones TRADE de las cuales han terminado con acuerdo 27 expedientes, sin acuerdo 63, intentados sin efecto 35 y archivados 9.

Los expedientes tramitados por la Fundación Privada Tribunal Laboral de Cataluña en el 2021 son en total 897 individuales y 686 colectivos. De los expedientes individuales 3 han concluido como arbitraje y 419 con avenencia, y de los expedientes colectivos 255 han concluidos con avenencia. A continuación, se detallará la información de los expedientes individuales y colectivos tramitados por el TLC de una forma más detallada por medio de tablas explicativas y los gráficos los porcentajes con avenencia.

**Tabla 11.1 Expedientes individuales tramitados por ámbito geográfico.**

	<i>Conciliaciones</i>	<i>Mediaciones</i>	<i>Arbitrajes</i>	<i>Total</i>
Barcelona	503	215	2	720
Girona	54	6		60
Lleida	17	13	0	30
Tarragona	51	35	1	87
Total, Cataluña	625	269	3	897

Elaborado a partir de la información de la pág. Portal de Transparencia | TLC (tribulab.cat)

<sup>28</sup> Fuente. Tribunal Laboral de Catalunya TLC (tribulab.cat)



**Tabla 11.2 Resultado global de los expedientes individuales tramitados.**

<i>Mediaciones Conciliaciones.</i>	<i>Con avenencia</i>	<i>Sin avenencia</i>	<i>No efectivas</i>	<i>Otros motivos</i>	<i>Total</i>
Cataluña	419	387	80	8	894

Elaborado a partir de la información de la pág. Portal de Transparencia | TLC (tribulab.cat)

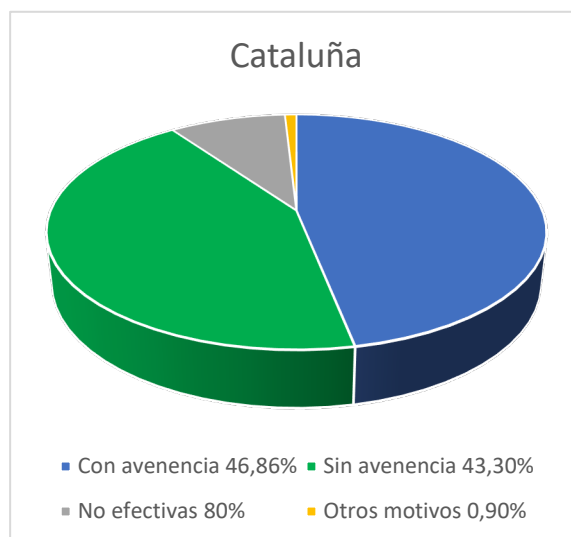


Gráfico 18. Porcentaje de los expedientes individuales tramitados por el TLC.

**Tabla 11.3 Expedientes colectivos efectivos tramitados.**

	<i>Con avenencia</i>	<i>Sin avenencia</i>	<i>Avenencia parcial</i>	<i>Total</i>
Conciliaciones Mediaciones	255	361	8	624

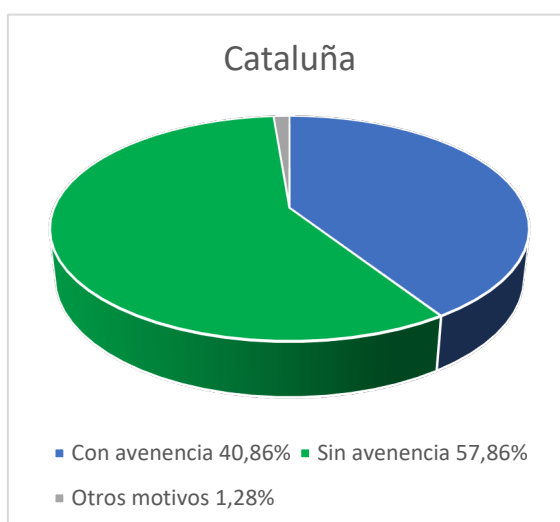


Gráfico 19. Porcentaje de los expedientes colectivos tramitados por el TLC.

### 6.11 Extremadura: Servicio de mediación y arbitraje de la fundación de relaciones laborales de Extremadura.

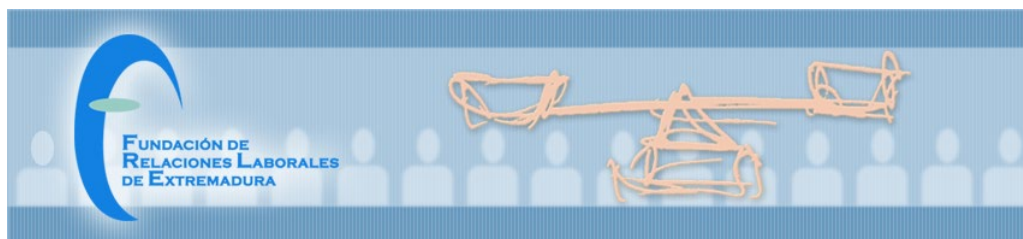


Imagen 11.

Como resultado de la negociación realizada en 1998 por los agentes sociales más representativos de Extremadura, Comisiones obreras de Extremadura, (CCOO Extremadura) Unión de General de Trabajadores de Extremadura (UGT Extremadura) y la Confederación Regional Empresarial Extremeña (CREEX), con el apoyo de la Junta de Extremadura, a través de la entonces Consejería de Trabajo se crean los acuerdos interprofesionales del Consejo de Relaciones Laborales de Extremadura y el Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX). El Servicio Regional de Mediación y Arbitraje del Consejo de Relaciones Laborales de Extremadura se desarrolla a través de La Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura y tiene como función dar solución a los conflictos laborales, fomentar el dialogo y establecer un foro institucional de encuentro entre las organizaciones sindicales y empresariales<sup>29</sup>.

En el año 2021 en la Comunidad Autónoma de Extremadura se han tramitado un total de 5.571 expedientes individuales de los cuales un 21,27% han terminado con avenencia. De los expedientes colectivos se han tramitado un total de 33 de los que han terminado en acuerdo el 36,37%, estos datos son muy positivos, pero muestra que aún más del 50% de los expedientes terminan en la vía judicial.

A continuación, se reflejan por medio de tablas el resultado de los expedientes individuales y colectivos más detalladamente y el gráfico con el porcentaje del resultado con avenencia.

**Tabla 12.1 Expedientes individuales tramitados por ámbito geográfico y motivo.**

<i>Área geográfica</i>	<i>Con avenencia</i>	<i>Sin avenencia</i>	<i>Total</i>
Badajoz	764	2.707	3.471
Cáceres	421	1.679	2.100
Extremadura	1.185	4.386	5.571

Elaborado a partir de los datos de la pág. mac\_monografica\_2021.xls (live.com)

<sup>29</sup>Fuente pág. Web. Fundación de Relaciones Laborales (frlex.es)



Gráfico 20. Porcentaje de expedientes individuales tramitados

**Tabla 12.2 Expedientes colectivos tramitados por ámbito geográfico.**

<i>Área geográfica</i>	<i>Con acuerdo</i>	<i>Sin acuerdo</i>	<i>Total</i>
Badajoz	6	6	12
Cáceres	4	5	9
Interprovincial	2	10	12
Extremadura	12	21	33

Elaborado a partir de los datos de la pág. mac\_monografica\_2021.xls (live.com).



Gráfico 21. Porcentaje de los expedientes colectivos tramitados.

## 6.12 *Galicia: Consejo Gallego de Relaciones Laborales.*



Imagen 12.

Con la ley 7/1988 del 12 de julio, fue creado el Consejo Gallego de Relaciones Laborales, se trata de una entidad con personalidad jurídica propia y patrimonio propio, con plena autonomía funcional, que tiene una composición bipartita, encargada del dialogo institucional entre sindicatos y asociaciones empresariales y es también asesor de la Junta de Galicia en materia laboral. Juega un papel imprescindible en la gestión y divulgación sobre el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA)<sup>30</sup>.

El primer acuerdo para la búsqueda de la solución de conflictos colectivos de trabajo que se firma en Galicia es El Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA), este acuerdo está estipulado al amparo del artículo 83.3 del ET, es de eficacia general y está firmado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativa de la Comunidad Autónoma (CEG y la UGT-Galicia, CIG, SN de CCOO de Galicia). Actualmente se ha firmado un nuevo acuerdo el 28 de noviembre de 2019, publicado en el DOG el 12 de febrero de 2020 en el que se incluye la solución de procedimientos de conflictos individuales que se irá implantado paulatinamente<sup>31</sup>.

Durante el 2021 se han tramitado por el órgano autonómico de solución extrajudicial de conflictos un total de 98 mediaciones de conflictos colectivos, de los cuales un 44,90% han terminado con avenencia lo que supone un porcentaje elevado y un dato positivo en cuanto la aceptación de un acuerdo extrajudicial por medio de los agentes sociales en la actualidad, determinando que cada vez con mayor frecuencia se prefiere una vía extrajudicial que el inicio del proceso. Se muestra a continuación por medio de tablas los expedientes colectivos tramitados y se expone el gráfico del porcentaje con avenencia de los expedientes tramitados.

**Tabla 13.1 Expedientes colectivos tramitados y motivación.**

	Con acuerdo	Sin acuerdo	Otros motivos	Total
Galicia	44	22	32	98

Elaborado a partir de los datos de la pág. mac\_monografica\_2021.xls (live.com)

<sup>30</sup>Fuente pág. Web. CGRL | Actividad del Consello

<sup>31</sup>Fuente Pág. Web CGRL | Presentación AGA

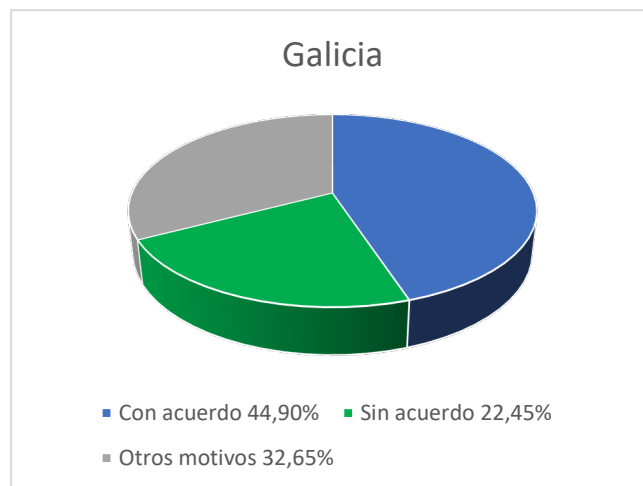


Gráfico22. Porcentaje de los expedientes colectivos tramitados

### 6.13 *La Rioja: Tribunal Laboral de La Rioja*

**TRIBUNAL LABORAL**



de LA RIOJA

Imagen 13.

El órgano extrajudicial de solución de conflictos laborales en La Rioja se lleva a cabo mediante El Tribunal Laboral de La Rioja, al amparo del Artículo 63 de la LRJS. Teniendo la función de dar solución a los conflictos laborales individuales, colectivos o plurales. Este tribunal se sostiene mediante una Fundación privada constituida por la Federación de Empresas de la Rioja (FER), Unión General de Trabajadores de La Rioja (UGT) y Comisiones Obreras de La Rioja (CCOO).

En la actualidad cuenta con un servicio de mediación telemática que permite realizar los acuerdos por esta vía. El tribunal Laboral de la Rioja generalmente tiene competencia para tramitar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos laborales individuales, colectivos y plurales referentes a la aplicación e interpretación de normas y los intereses que surjan entre empresarios y trabajadores o sus respectivos órganos de representación, quedan excluidos de su intervención los conflictos que versen sobre la vulneración del derecho de libertad sindical y demás derechos fundamentales. El Tribunal Laboral actúa como órgano de conciliación previa a la vía judicial con los efectos previstos en la Ley 36/2011 de 10 de octubre Reguladora de Jurisdicción Social.

En el año 2021 el Tribunal Laboral ha tramitado un total de 3.170 expedientes individuales de los cuales 1.229 han terminado con avenencia lo que supone un 38.79% del total tramitado, lo que es un dato significativo y positivo en la solución de conflictos

sin llegar a la vía judicial. En la siguiente tabla se expone el resultado de los expedientes individuales y colectivos tramitados, como los gráficos de los resultados con avenencia.

**Tabla 14.1 Expedientes individuales tramitados con avenencia.**

	Con avenencia	Sin avenencia	Otros motivos	Total
La Rioja	1.229	1.134	807	3.170

Elaborado a partir de los datos de la pág. mac\_monografica\_2021.xls (live.com)

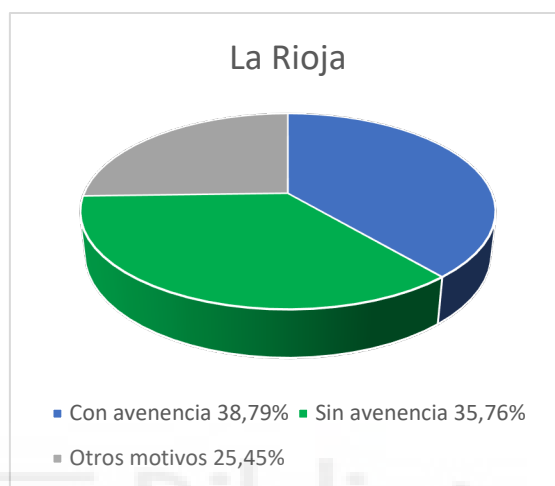


Gráfico 23. Porcentaje de los expedientes individuales tramitados.

**Tabla 14.2 Expedientes colectivos tramitados con avenencia.**

	<i>Con avenencia</i>	<i>Sin avenencia</i>	<i>Otros</i>	<i>Total</i>
La Rioja	2	19	2	23

Elaborado a partir de los datos de la pág. mac\_monografica\_2021.xls (live.com)



Gráfico 24. Porcentaje de los expedientes colectivos tramitados

## 6.14 Madrid: Instituto Laboral de La Comunidad de Madrid



Imagen 14.

El Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid FSP-CM, es una fundación que pertenece al sector público de Madrid. Está integrada por las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (UGT- Madrid) y Comisiones Obreras de Madrid (CCOO), la Confederación Empresarial de Madrid (CEOE-CEIM) y la Comunidad de Madrid que la preside. Su reglamento se establece al amparo del Estatuto de los Trabajadores, en los títulos I y II y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en la Ley Reguladora de Jurisdicción Social. Tiene la competencia para dar solución a los conflictos laborales individuales, colectivos o plurales que se puedan generar en el desarrollo de la relación laboral entre los empresarios y trabajadores o sus representantes en la comunidad de Madrid<sup>32</sup>. Los expedientes tramitados por la fundación en 2021 son en total 552 de los que han sido efectivos 465, con un total de 153 acuerdos de los cuales 9 son por huelga. De forma global tenemos que el porcentaje de avenencias es de 27.471% un dato aceptable pero mejorable con respecto a los datos porcentuales que arrojan otras fundaciones de las diferentes comunidades autónomas. En la siguiente tabla se reflejará de forma global del total de expedientes individuales y colectivos tramitados y se expondrá un gráfico con el porcentaje de los expedientes con avenencia.

**Tabla 15.1 Expedientes individuales y colectivos tramitados.**

	Con avenencia	Sin avenencia	Sin efecto	Arbitrajes	Total
Comunidad de Madrid	153	312	86	1	552

Elaborado a partir de los datos de la memoria de actividades 2021

<sup>32</sup> Fuente. pág. Web.<https://www.institutolabormadrid.org/memoriadeactividades2021>.



Gráfico 24. Porcentaje de los expedientes individuales y colectivos tramitados

#### 6.15 Murcia: Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia



**FRL**

FUNDACIÓN  
RELACIONES LABORALES  
REGIÓN DE MURCIA

Imagen 15.

Con la finalidad de impulsar la solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores en la Región de Murcia, es creada la Fundación Oficina Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales, por las organizaciones sindicales (UGT y CCOO) de la Región de Murcia y las organizaciones empresariales (CROEM). Con la finalidad de evitar la judicialización a través del procedimiento de mediación y arbitraje. Esta fundación fue constituida en el 2001 y se gestiona a través de III Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASACMUR III). La información facilitada por la Fundación Relaciones Laborales Región de Murcia, esta actualizada hasta el 2020, y no ha sido posible obtener la información correspondiente al 2021 por medio de otro organismo, así que no se dispone de los datos de expedientes tramitados por dicha oficina correspondientes al año 2021<sup>33</sup>.

<sup>33</sup>Fuente: <http://orcl.org>



## 6.16 Navarra: Tribunal Laboral de Navarra



Imagen 16.

El 11 de enero de 1996 se firma el Acuerdo Interprofesional Sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, por la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN) y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras de Navarra (CCOO) y Unión General de Trabajadores de Navarra (UGT), por medio de este acuerdo se constituye el Tribunal Laboral de Navarra, el que ha tenido su origen a partir del Acuerdo Intersectorial de Navarra Sobre Relaciones Laborales suscrito el 8 de junio de 1995. Estos acuerdos han sido revisados y modificados en el 2013, donde se adaptó a las modificaciones introducidas por la Ley 3/12 sobre medidas urgentes para la reforma del mercado laboral se espera una nueva actualización con las medidas que se han presentado actualmente con la nueva reforma laboral de 28 de diciembre de 2021. El Tribunal de Navarra desarrolla su actividad basando en el principio de autonomía colectiva proclamado en los artículos 7 y 37 de la constitución, en la Ley orgánica sindical en sus artículos 6º 3d, en la Ley Reguladora de Jurisdicción Social en los artículos 63 y 153 en acuerdo con el artículo 83-3 del Estatuto de los Trabajadores. Este órgano está destinado a promover y facilitar la solución autónoma de conflictos laborales, individuales o colectivos por medio de la conciliación, mediación y arbitraje que se desarrollen en el ámbito territorial de la Comunidad Foral de Navarra<sup>34</sup>.

Durante el 2021 se han tramitado un total de 2.776 procedimientos, de los cuales han terminado en acuerdo 1.407 lo que supone un 51%, en cuanto a los procedimientos sin acuerdo han sido un total del 27%, estos datos son bastantes positivos y dan a conocer la efectividad que tiene la solución de los conflictos laborales fuera de la vía judicial.

En los siguientes cuadrantes se detallan los resultados de los procedimientos realizados por motivación y por materias, aunque no se dan los datos por separado se elabora un gráfico con los expedientes terminados en avenencia.

---

<sup>34</sup> Tribunal laboral de Navarra (tlnavarra.es)

**Tabla 16.1 Expedientes colectivos e individuales tramitados por motivación.**

	<i>Con acuerdo</i>	<i>Sin acuerdo</i>	<i>Incomparecido</i>	<i>Desistido</i>	<i>Total</i>
Navarra	1.407	766	545	58	2.776

Elaborado a partir de la MEMORIA-DE-ACTIVIDAD-2021.pdf (tlnavarra.es)

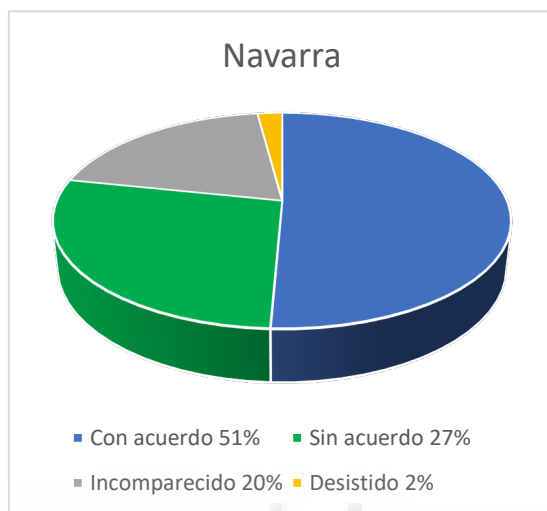


Gráfico 25: Porcentaje de conflictos individuales y colectivos tramitados

**Tabla 16.2 Expedientes tramitados por materias.**

<i>Materias</i>	<i>Procedimientos</i>
Cantidades	802
Despido	1.712
Derecho	45
Modificación de Condiciones de trabajo	27
Sanción	88
Extinción	73
Conflicto Colectivo	20
Otro	9
Total	2.776

Elaborado a partir de la MEMORIA-DE-ACTIVIDAD-2021.pdf (tlnavarra.es)

## 6.17 País Vasco: PRECO: Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi

LAN  
HARREMANEN  
KONTSEILUA  
CONSEJO DE  
RELACIONES  
LABORALES

CRL LHK

Imagen.17

La Comunidad Autónoma del País Vasco crea por la ley 9/1981, 30 de septiembre, el órgano del Consejo de Relaciones Laborales, este es un ente consultivo del Gobierno y del Parlamento Vasco en materia laboral que pretende el acercamiento y el dialogo entre las organizaciones y confederaciones sindicales y empresariales este consejo es bipartito y paritario y está formado actualmente por siete miembros efectivos de la Confederación Empresarial Vasca (CONFEBASK), siete miembros efectivos de las confederaciones y organizaciones sindicales (ELA, LAB, UGT Y CCOO).

Como consecuencia de la firma en 1990 del II Acuerdo Interprofesional Preco, desde 1991 se gestionan por el Consejo de Relaciones Laborales los procedimientos de solución de conflictos colectivos laborales, el ultimo es el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales PRECO suscrito el 16 de febrero de 2000. Como consecuencia de la pandemia del Covid-19 durante el 2020, se implementó la celebración de conciliaciones de manera telemática lo que fue una medida exitosa que se ha mantenido ya que permite la participación de personas que no se pueden desplazar coexistiendo en la actualidad una modalidad mixta (presencial o virtual) para la presentación y desarrollo del procedimiento<sup>35</sup>.

Durante el 2021 se registraron un total de 824 conflictos colectivos laborales en la Comunidad Autónoma del País Vasco de los cuales eran huelgas 248 y 576 eran conflictos presentados al PRECO. Del total de los procedimientos registrados el 16,02% ha terminado en acuerdo lo que supone un dato inferior con respecto a otros organismos de solución extrajudicial de conflictos, aunque una de las comunidades donde se iniciaron los acuerdos extrajudiciales.

A continuación, se detallan por medio de tablas los resultados de los procedimientos de conflictos colectivos realizados por zona geográfica y del global total de la Comunidad Autónoma, al igual que se expone el porcentaje de los expedientes con acuerdo.

---

<sup>35</sup>Fuente: Preco\_es (crl-lhk.eus)

**Tabla 17.1 Conflictos colectivos y huelgas**

Zona Geográfica	Huelgas	Conflictos Colectivos	Total
Álava	32	114	146
Vizcaya	153	135	288
Guipúzcoa	63	79	142
Total, País Vasco	248	328	576

Elaborado a partir del informe:  
CRL\_Situacion\_economica\_y\_relaciones\_laborales\_en\_la\_CAPV\_2021.pdf

**Tabla 17.2 Resultado global de los expedientes registrados.**

	Con acuerdo	Sin acuerdo	Otros motivos	Total
País Vasco	132	476	216	824

Elaborado a partir del informe:  
CRL\_Situacion\_economica\_y\_relaciones\_laborales\_en\_la\_CAPV\_2021.pdf

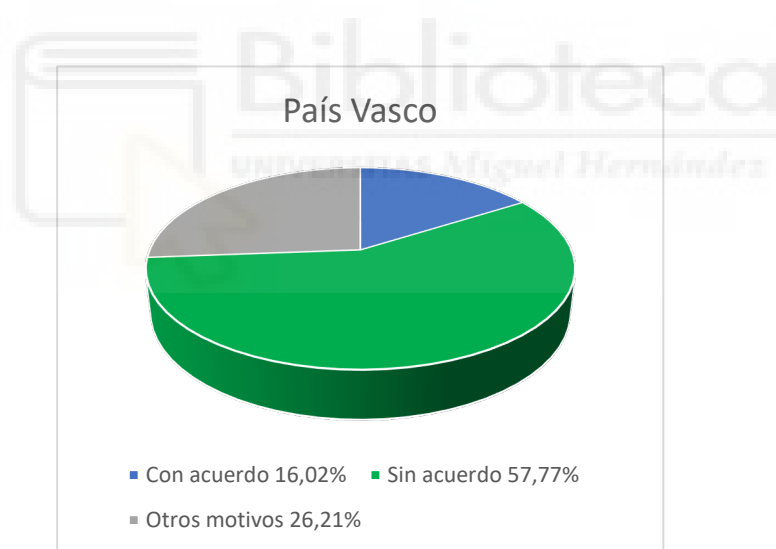


Gráfico 26. Porcentaje de conflictos y huelgas tramitadas.

## ***VII CONCLUSIONES***

Como se ha podido exponer en este trabajo, los medios de solución de conflictos extrajudiciales son una herramienta básica para el buen desarrollo de la relación laboral. Ya que es mejor ver los puntos de vista que tienen las partes que hacen parte del conflicto para así tratar de llegar a un acuerdo que sea beneficioso para ambas, sin que necesariamente haya una parte que sea vencedora ante la otra, como ocurre en los conflictos que llegan al final del proceso judicial. Además, es una opción más que conveniente ya que son los propios agentes sociales los que tramitan los expedientes y hacen de mediadores, conciliadores o árbitros, conocedores en materia laboral, que se encuentran inmersos en este ámbito y pueden dar una solución acertada a cada caso. En el desarrollo de este trabajo se han encontrado varias barreras a la hora de recopilar la información, ya que cada fundación o ente encargado de tramitar los procesos extrajudiciales en cada Comunidad Autónoma es independiente a la hora de desarrollar los acuerdos, los tipos de conflictos que resuelven y la información que incluyen en los informes de las actuaciones que se realizan durante el año, siendo esta muy variada y diferente. Se puede decir que hace falta desarrollar un marco jurídico menos disperso y fragmentado o medidas más uniformes para desarrollar los acuerdos en materia extrajudicial, como sería una normativa a nivel estatal para la Solución Autónoma de Conflictos Laborales colectivos e individuales, aunque sea desarrollado por las fundaciones u organismos responsables de las Comunidades Autónomas. Sería conveniente que se fijen unas bases o directrices a seguir a nivel estatal para todos y que haya una exigencia de transparencia a la hora de transmitir la información. Pese a que todos los acuerdos autonómicos se desarrollan bajo la normativa estatal, apoyados en el Estatuto de los Trabajadores, la Constitución, la Ley Reguladora de Jurisdicción Social, que cuenta con el SIMA como medio de solución autónoma de conflictos laborales a nivel estatal, cuando se trata de conflictos que afectan a varias comunidades. Con el constante cambio al que se enfrenta día a día el mercado laboral, no está de más en insistir en la creación de una normativa actualizada, articulada y coordinada para el desarrollo autónomo de los conflictos laborales y así dar solución a una realidad cambiante.

Por otra parte, cabe destacar que, aunque la denominación de los acuerdos y de los entes que tramitan la solución extrajudicial en cada comunidad autónoma, es completamente diferente al igual que su concepción y gestión, tienen como factor común el objetivo de resolver de forma eficaz y con menos coste los conflictos que se presenten de la relación laboral y la consolidación de un sistema de justicia sociolaboral alternativa autónoma.

## **VIII FUENTES CONSULTADAS**

### 1.- Bibliografía.

#### Libros:

1.2. - Marques Cebola, Cátia. “La Mediación, Marcial Pons”, 2013, págs. 29-31.

1.3. - Ramos Méndez Francisco. “El sistema procesal español”, 11ª. Ed., Atelier, Barcelona, 2019, pág. 59.

1.4. - Rodríguez Fernández, María Luz., “Negociación colectiva y solución de conflictos laborales”, 1ª ed. Bomarzo, 2004. Rodríguez Fernandez

1.5.- Romero Pradas María Isabel. “La conciliación en el proceso laboral”, Tirant monografías, Valencia 2000, pág.44.

#### Revista:

1.6.- Molina Navarrete Cristóbal, “Temas laborales”, núm. 154/2020 Revista andaluza de trabajo y bienestar social.

### 2. - URL

Mercader Uguina, J R, Relaciones Laborales y solución extrajudicial de controversias. Disponible en: <http://afduam.es>

Actualidad laboral, empresas, laboral, RR. HH,18 mayo,2022. Disponible en: [www.jda.es](http://www.jda.es)

Guía para la Mediación Laboral. Disponible en: <http://mediacion.icav.es/wp-content/uploads/2018/01/GUIA-MEDIACION-LABORAL-THELMABUTTS-1.pdf>.

<https://www.iberley.es/temas/arbitraje-laboral-2871>, 24/12/20

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7801653.pdf>

[https://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/Memoria21\\_SIMA\\_FSP-1.pdf](https://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/Memoria21_SIMA_FSP-1.pdf)

<https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/portalcarrl/web/guest/sercla-inicio>

Fuente. Informe SERCLA Conflictos Colectivos permanente diciembre 2021. Disponible en: <http://sercla.es>

Estadística de mediación, arbitraje y conciliación ([mites.gob.es](http://mites.gob.es))

Reglamento de Funcionamiento del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos.

Estadística relativa a los expedientes tramitados hasta el 31/12/2021. [Http://www.sasec.es](http://www.sasec.es)

Memoria-actividad2021-TAMIB.pdf. Disponible en: <https://www.tamib.es>.

Estadística-2021 de la Comunidad Valenciana pdf. Disponible en: Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana fundacional.org)

Tribunal Laboral De Canarias - SERLA. <Http://serla.es/es/enlaces-intereses/organos-solucion-autonoma-conflictos-laborales/tribunal-laboralcanario>

Fundacion Orecla – cantabria

[https://www.castillalamancha.es/estadisticas\\_2021.zip](https://www.castillalamancha.es/estadisticas_2021.zip)

III Acuerdo Interprofesional Sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León. <https://www.serla.es/>

Tribunal Laboral de Catalunya TLC (tribulab.cat)

Fundación de Relaciones Laborales (frlex.es)

Web. CGRL Actividad del Consello

Web CGRL Presentación AGA

Web.<https://www.institutolaboralmadrid.org/memoriadeactividades2021>.

Tribunal laboral de Navarra (tlnavarra.es)

Preco\_es (crl-lhk.eus)

CRL\_Situacion\_economica\_y\_relaciones\_laborales\_en\_la\_CAPV\_2021.pdf.

### 3.- NORMATIVA CONSULTADA

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA  
LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL  
ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS (ASAC VI)  
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES  
LEY DE ARBITRAJE

### ***IX ANEXOS***

Imag.1 logotipo SIMA

Imagen. 2 logotipo SERCLA

Imagen. 3 logotipo SAMA

Imagen. 4. Logotipo SASEC

Imagen. 5. Logotipo TAMIB

Imagen. 6. Logotipo TAL

Imagen. 7. Logotipo ORECLA

Imagen. 8. Logotipo Jurado Arbitral Laboral de Castilla la Mancha  
Imagen. 9. Logotipo SERLA  
Imagen. 10. Logotipo TLC  
Imagen. 11. Logotipo Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura  
Imagen. 12. Logotipo Consejo Gallego de Relaciones Laborales  
Imagen. 13. Logotipo Tribunal Laboral de La Rioja  
Imagen. 14. Logotipo del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid  
Imagen. 15. Logotipo FRL  
Imagen. 14. Logotipo del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid  
Imagen. 15. Logotipo FRL  
Imagen. 16. Logotipo Tribunal Laboral de Navarra  
Imagen. 17. Logotipo del Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi

### ***ABREVIATURAS UTILIZADAS***

CE Constitución Española  
ET Estatuto de los Trabajadores  
LPL Ley de Procedimiento Laboral  
LRJS Ley Reguladora de Jurisdicción Social  
COM Comisión de las Comunidades Europeas  
ERTE Expedientes de Regulación Temporal de Empleo  
CCOO Confederación Sindical de Comisiones Obreras  
UGT Unión General de Trabajadores  
CEOE Confederación Española de Organizaciones Empresariales  
CEPYME Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa  
PIB Producto Interior Bruto  
SIMA-FSP Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje  
OIT Organización Internacional del Trabajo  
AMI Acuerdo Marco Interconfederal  
AES Acuerdo Económico y Social  
ASEC Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales



ASAC Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos

SIMA Servicio Interconfederal de Medición de Conflictos

SERCLA Sistema Extrajudicial de Solución de Conflictos de Andalucía

SAMA Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje

SASEC Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos

TAMBI Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares

TAL Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana

ORECLA Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria

FADE Federación Asturiana de Empresarios

CAEB Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares

UGT-PV Unión General de Trabajadores del País Valenciano

CCOO-PV Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano

CECAM Confederación Regional de Castilla la Mancha

ASAC-CLM Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla la Mancha

DOC Diario Oficial de Castilla la Mancha

SERLA Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León

ASACL Acuerdo Interprofesional Sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos de Castilla y León

SASEC Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos

AISECLA Acuerdo Interprofesional Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias

TLC Tribunal Laboral de Cataluña

PIMEC Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña

TRADE Trabajador Autónomo Dependiente

CREEX Confederación Empresarial Extremeña

ASEC-EX Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de Extremadura

AGA Acuerdo Interprofesional Gallego

CEG Confederación de Empresarios de Galicia

CIG Confederación Intersindical Gallega

SN de CCOO Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia

CEIM Confederación Empresarial de Madrid

FRL Fundación de Relaciones Laborales Región de Murcia

CROEM Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia

ASACMUR Acuerdo Sobre Solución de Conflictos Laborales de la Región de Murcia

CEN Confederación de Empresarios de Navarra

PRECO Acuerdo Interprofesional Sobre Procedimientos Voluntarios para Solución de Conflictos Laborales

CONFEBASK Confederación Empresarial Vasca

LAB Langile Abertzaleen Batzordeak (Sindicato de Trabajadores Vascos)

ELA Eusko Langileen Alkartasuna (Solidaridad de los Trabajadores Vascos)

